

Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета на 2018-2020 годы

подписано 15 марта 2018 года

зарегистрировано в Роструде 9 апреля 2018 года, регистрационный номер 10/18-20

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета, на 2018 – 2020 годы (далее соответственно – Соглашение, подведомственные организации) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников подведомственных организаций.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Общероссийского профсоюза авиационных работников (далее соответственно – работники, Профсоюз), действующего на основании Устава, утвержденного V съездом Профсоюза 08.09.2016;
- работодатели – руководители подведомственных организаций, в лице их полномочного представителя – Росгидромета (далее соответственно – работодатели, Служба), действующего на основании Положения о Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 23.07.2004 № 372.

1.3. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между Профсоюзом и Службой на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами Соглашения.

1.4. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.5. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- работодателей;

- работников;
- работодателей, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.6. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.7. В случае проведения реорганизационных мероприятий или мероприятий по ликвидации организации у одной из сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.

Стороны Соглашения по запросу предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения настоящего Соглашения.

1.10. Для ведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, организации контроля за выполнением настоящего Соглашения по решению Сторон Соглашения на всех уровнях создается постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в организациях Росгидромета (далее – Комиссия).

1.11. Если в ходе коллективных переговоров Сторонами Соглашения не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.12. Вопросы реализации настоящего Соглашения, при необходимости, могут рассматриваться на заседаниях Коллегии Службы, проводимой совместно с Профсоюзом, с оформлением соответствующего решения.

1.13. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по подготовке изменений и дополнений в настоящее Соглашение, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.14. В период действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения работниками крайней меры их разрешения (забастовок).

1.15. В двухнедельный срок с момента регистрации настоящего Соглашения в Минтруде России Соглашение подлежит опубликованию на официальных сайтах Росгидромета и Профсоюза в сети Интернет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Содействовать решению вопросов повышения престижа профессии, уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;

2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части применения настоящего Соглашения, совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками;

2.1.3. Содействовать организации и проведению семинаров по охране труда с работодателями и специалистами (руководителями) служб охраны труда подведомственных организаций;

2.1.4. Разработать типовое отраслевое положение о системе управления охраной труда в подведомственных организациях;

2.1.5. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в подведомственных организациях;

2.1.7. В целях реализации отдельных положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников подведомственных организаций;

2.1.8. Оказывать содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

2.2. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

2.2.1. Достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации;

2.2.2. Совершенствованию и реализации в подведомственных организациях систем оплаты труда.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения в Правительство Российской Федерации, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации:

2.3.1. О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей работников;

2.3.2. О выделении бюджетных ассигнований из федерального бюджета, необходимых для:

- повышения уровня оплаты труда работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- обеспечения индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

2.3.3. О внесении изменений в законодательство Российской Федерации, регулирующее специальную оценку условий труда, направленных на объективную и качественную оценку условий труда на рабочих местах;

2.3.4. О разработке правил (типовых инструкций) по охране труда для работников,

осуществляющих отдельные виды деятельности.

2.4. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

2.4.1. за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

2.4.2. за реализацией ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в подведомственных организациях.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

3.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты подведомственных организаций в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

3.1.2. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений подведомственных организаций, повышения качества оказываемых услуг;

3.1.3. Заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера;

3.1.4. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Службе, устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами указанных подведомственных организаций в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Службе, устанавливаются с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583;
- примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Службой;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Производить из фонда оплаты труда, сформированного за счет средств от приносящей доход деятельности единовременные выплаты работникам за добросовестный труд при выходе на пенсию с учетом стажа работы в отрасли. Конкретные условия и размеры выплат определяются в коллективном договоре.

3.1.6. Производить единовременные выплаты работникам при награждении государственными

наградами Российской Федерации, Правительственными наградами Российской Федерации, Почетной грамотой Президента Российской Федерации, объявлении Благодарности Президента Российской Федерации, награждении нагрудным знаком «Почетный работник Гидрометслужбы России», Почетной грамотой Министерства природных ресурсов и экологии РФ, объявлении Благодарности Министра природных ресурсов и экологии Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Росгидромета, объявлении Благодарности Руководителя Росгидромета.

Размер выплат определяется в соответствии с коллективным договором, выплаты производятся из средств от приносящей доход деятельности при наличии у учреждения возможности направить средства на указанные цели.

3.2. Работодатели обеспечивают:

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

3.2.2. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40% (процентов);

3.2.3. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

3.2.4. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Службе, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы;

3.2.5. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником;

3.2.6. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4% (процентов) окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда;

3.2.7. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 35% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

При наличии финансовых средств доплата за работу в ночное время производится в размере до 50% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада) должностного оклада за каждый час работы в ночное время; Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом подведомственной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

3.2.8. Оплату проезда в отпуск и обратно и провоза багажа в соответствии со ст.325 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 12.06.2008 № 455 работникам и неработающим членам их семей.

3.2.9. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы для работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Службе, коллективными договорами, локальными нормативными актами, указанных подведомственных организаций, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в указанных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником;

3.2.10. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10 – 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений;

3.2.11. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителей подведомственных организаций с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых коллективными договорами, локальными нормативными актами подведомственных организаций, трудовым договором;

3.2.12. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2.13. Пайковым питанием в порядке и объеме, определенных Службой, работников труднодоступных гидрометеорологических станций, членов экипажей морских судов, Российской Антарктической экспедиции, Высокоширотной Арктической экспедиции и дрейфующей станции «Северный полюс».

3.3. Работодатели соблюдают ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

- своевременность выплаты заработной платы работникам;
- обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента

Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

3.4. Стороны Соглашения договорились совместно добиваться достижения уровня оплаты труда работников в организациях Работодателей в значениях, сопоставимых со среднемесячным уровнем оплаты труда в соответствующих субъектах Российской Федерации.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны Соглашения договорились, что работодатели требуют от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведут учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

4.2. Режим труда и отдыха в подведомственных организациях определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.3. Для работников, условия труда на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.3 - 36 часов в неделю;
- при установлении класса 3.4 - 35 часов в неделю;
- при установлении класса 4.0 - 34 часа в неделю;

4.4. Для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочего времени предусмотрена статьями 262, 263 ТК РФ.

Для работников из числа женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договорами устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

4.5. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со

статьей 96 ТК РФ.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.10. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – не менее 9 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – не менее 10 календарных дней.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% (процентов) дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

4.11. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 321 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней.

По просьбе работника, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 322 ТК РФ работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в образовательные организации, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

В соответствии со статьей 319 ТК РФ работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.12. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях». Конкретная продолжительность указанного отпуска устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами подведомственных организаций и не может быть менее трех календарных дней.

4.13. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами подведомственных организаций, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям.

При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.15. Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.16. Педагогическим работникам подведомственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.17. Работодатели, осуществляющие руководство научными организациями, вправе устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим ученую степень, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»:

- докторам наук – 48 рабочих дней;
- кандидатам наук – 36 рабочих дней.

Указанные отпуска предоставляются работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.18. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

4.19. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ и положениями коллективного договора.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны Соглашения договорились:

5.1.1. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации подведомственной организации;

5.1.2. При принятии решений о высвобождении в связи с реорганизацией или ликвидацией подведомственной организации, сокращением численности или штата руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ;

5.1.3. Критериями массового высвобождения работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения, следующие льготы и компенсации для работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;
- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста и др.

5.3. Работодатели:

5.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

5.3.2. Предоставляют время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Порядок и условия предоставления такого времени определяются соглашением с работодателем или в коллективном договоре;

5.3.3. Предоставляют преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в данную подведомственную организацию в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий. Право трудоустройства может быть установлено коллективным договором;

5.3.4. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения;

5.4. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества подведомственной организации, его реорганизации или ликвидации.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Служба:

6.1.1. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в подведомственных организациях;

6.1.2. Осуществляет учет, анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в подведомственных организациях;

6.1.3. Проводит совместно с Профсоюзом актуализацию отраслевых нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере охраны труда.

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

6.2.2. Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях с численностью 50 и более работников.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

6.2.3. Создавать комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетных началах включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

6.2.4. Разрабатывать соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

6.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.6. Для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6.2.7. Не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников;

- 6.2.8. После разработки и утверждения типового отраслевого положения о системе управления охраной труда разработать и утвердить систему управления охраной труда в подведомственной организации и обеспечить ее функционирование;
- 6.2.9. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда;
- 6.2.10. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты или соответствующие компенсации в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»;
- 6.2.11. Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;
- 6.2.12. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.
- 6.3. Первичная профсоюзная организация обязана:
- 6.3.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;
- 6.3.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;
- 6.3.3. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников и улучшение организации работы в области охраны труда, и направлять их для рассмотрения работодателю;
- 6.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.3.5. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственной организации.

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны Соглашения договорились о том, что Выборные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль за соблюдением работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений.

7.2. Профсоюз рекомендует первичным профсоюзным организациям:

- обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок правовой и технической инспекциями труда Профсоюза. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами Профсоюза, и их семей;
- выходить с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц подведомственных организаций (в том числе руководителей), допустивших нарушения трудовых прав работников;
- проводить необходимую работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в организации отдыха детей и их оздоровления.

7.3. Работникам может быть оказана материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители), а также в иных исключительных ситуациях. Перечень ситуаций, размеры, условия и порядок оказания материальной помощи определяется коллективным договором.

VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

8.1. Стороны Соглашения считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее – молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

8.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников рекомендуют работодателям:

8.3.1. При заключении коллективных договоров и соглашений включать в них специальные разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников;

8.3.2. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

8.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации.

Наставникам молодых работников устанавливать доплату за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективным договором;

8.3.4. Устанавливать для молодых работников при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки в течение трех лет после окончания образовательной организации. Условия и размер доплат устанавливаются коллективным договором;

8.3.5. Выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором;

8.3.6. Содействовать созданию и работе Молодежного совета первичной профсоюзной

организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности подведомственной организации;

8.3.7. Председателю Молодежного совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

8.4. Профсоюз вовлекает молодых работников в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения:

9.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности;

9.1.2. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений;

9.1.3. Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников;

9.1.4. Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Соглашения и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Стороны Соглашения договорились:

10.1.1. Работодатели:

10.1.1.1. Предоставляют первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором;

10.1.1.2. Предоставляют бесплатную информацию, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза, по экономическим и социально-трудовым вопросам, в части не противоречащей законодательству Российской Федерации;

10.1.1.3. Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором;

10.1.1.4. Обеспечивают выплату среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой работникам, участвующим в ведении переговоров и заключении Соглашения со стороны Профсоюза, а также в других совместных мероприятиях, проводимых Росгидрометом и Профсоюзом, в соответствии со ст. 167 ТК РФ.

Основанием для командирования является соответствующий приказ, распоряжение или поручение о необходимости командирования работника для участия в конкретном мероприятии, подписанный руководителем Росгидромета (его заместителем);

10.1.1.5. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых выборными органами первичных профсоюзных организаций съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, – также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.1.1.6. Беспрепятственно пропускают на территорию подведомственной организации представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.1.2. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций может предоставляться оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

10.1.3. Увольнять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.1.4. Соблюдать условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и выборных органов первичных профсоюзных организаций, не допускать случаи нарушения прав Профсоюза, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.1.5. Рассматривать в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимать соответствующие меры.

10.2. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам предоставляются в соответствии со ст. 375 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя, получаемых от приносящей доход деятельности, в размерах, установленных коллективным договором.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В соответствии с частью седьмой статьи 48 ТК РФ работодатели, не участвовавшие в заключении настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему.

11.2. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Стороны Соглашения могут по взаимному согласию один раз продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

11.3. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста настоящего Соглашения до работодателей и выборного органа первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его регистрации.

11.4. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны Соглашения вправе вносить

изменения и дополнения в текст настоящего Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона Соглашения вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации другой Стороне Соглашения.

11.5. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения Стороны Соглашения имеют право вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

11.6. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Руководитель Росгидромета

М.Е. Яковенко

Председатель Общероссийского

Профсоюза авиационных работников

В.И. Селитринников