

1-312
(4 стр.)

Руководитель
Федерального государственного
бюджетного учреждения
«Многофункциональный комплекс
Министерства финансов Российской
Федерации»

Председатель Местной общественной
организации – Первичной профсоюзной
организации Министерства финансов
Российской Федерации Московской
городской организации Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации


Ю.А. Мухин
_____ 2016г.
М.П.


О.Г. Соловьева
_____ 2016г.
М.П.

Одобрено на общем собрании трудового коллектива

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения
«Многофункциональный комплекс
Министерства финансов Российской Федерации»**

на 2016 – 2018 гг.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1-312 от 30.03.2016 г.
с замечаниями не имеет

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между руководителем Федерального государственного бюджетного учреждения «Многофункциональный комплекс Министерства финансов Российской Федерации» Ю.А. Мухиным, именуемым далее "Работодатель", действующим на основании Устава, утвержденного приказом Министерства финансов Российской Федерации от 16.12.2015 года № 508, с одной стороны, и работниками Федерального государственного бюджетного учреждения «Многофункциональный комплекс Министерства финансов Российской Федерации», представителем которых является Местная общественная организация – Первичная профсоюзная организация Министерства финансов Российской Федерации Московской городской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – профком), в лице председателя О.Г. Соловьевой, действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общего положения о первичных организациях, утвержденного постановлением ЦК Профсоюза от 17 июня 2014 № 12-3, с другой стороны

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- усиления ответственности сторон за результаты экономической деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.

1.9. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.10. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития производства, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их

социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство и положения настоящего коллективного договора;

создавать необходимые условия для безопасной и эффективной работы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей работников;

оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;

своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату работникам и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

обеспечивать необходимые условия для получения работниками дополнительного профессионального образования в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

проводить повышение квалификации работников;

осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определять порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника;

содействовать деятельности Профкома, не ограничивать законные права работников и Профкома;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах уполномоченным органам;

принимать локальные нормативные акты, принимать решения в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учетом мнения Профкома;

исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором и законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или

изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования;

- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.2.3. Работники обязуются:

соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты Министерства финансов Российской Федерации, иных федеральных органов исполнительной власти и обеспечивать их исполнение;

исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в коллективе, уважать права и мнения друг друга;

курить табак в специально отведенных местах для курения табака;

придерживаться классического, делового стиля в форме повседневной одежды;

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения трудовых обязанностей;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

не разглашать сведения, составляющие государственную и иную

охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи;

сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта;

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении и настоящим Коллективным договором.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, в трудовом договоре могут быть предусмотрены иные дни отдыха.

4.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения.

4.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ, а именно, в Учреждении предусмотрены следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье,
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику,
- неполная рабочая неделя,

- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, занимающих должности согласно Приложению 1,

- чередование рабочих и нерабочих дней по графику, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, или трудовым договором.

4.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для педагогических работников - не более 36 часов в неделю;

для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

4.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи

имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться двойная оплата либо одинарная оплата и другой день отдыха, непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, или в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, отдельным категориям работников согласно Приложению 2 также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные его части, как правило, не менее 7 календарных дней.

4.12. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости первоначально привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией, кроме дополнительных оплачиваемых отпусков за работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.15. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет

отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а именно:

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- 2) женщинам, имеющей двух и более детей в возрасте до 12 лет (пп. "б" п. 3 Постановления ЦК КПСС и Совмина СССР от 22.01.1981 N 235);
- 3) работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- 4) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 257 ТК РФ);
- 5) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- 6) совместителям по совмещаемой работе - одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);
- 7) супругам военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих (Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" (ред. от 14.03.2009));
- 8) некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РСФСР от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (ред. от 28.04.2009), Федеральный закон от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне" (ред. от 28.04.2009));
- 9) ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников (Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах" (ред. от 18.07.2009), Закон РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы" (ред. от 28.04.2009), Федеральный закон от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" (ред. от 28.04.2009), Закон РФ от 09.06.1993 N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов" (ред. от 23.07.2008));

10) работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях (ч. 2 ст. 177 ТК).

4.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ, а именно:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

5. Оплата труда

5.1. Порядок оплаты труда работников регулируется Положением об оплате труда, мотивациях, льготах, компенсациях и других выплатах социального характера (социальном пакете) учреждения.

Оплата труда работников состоит из месячного должностного оклада, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Работодатель устанавливает работникам следующие ежемесячные и дополнительные выплаты:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ - в размере от 30 до 100 процентов должностного оклада;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет, в размере 10% за первый года непрерывной работы, 20 % - за второй, 30% - за третий и последующие;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

премии по результатам работы;

ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску 1 раз в год – в размере 1 должностного оклада;

материальная помощь, выплачиваемая за счет средств фонда оплаты труда работников.

Работодатель производит работникам иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение должности и заработной платы, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью и жизни, сохраняется место работы, заработная плата в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.4.2. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.4.3. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.5. Профком учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением профкома учреждения.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель:

7.1.1. своевременно и в полном объеме исчисляет и уплачивает (перечисляет) страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

7.1.2. предоставляет при совмещении работниками работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию или поступающим в указанные учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска в

соответствии с законодательством Российской Федерации.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

7.1.3. для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством:

предоставляет женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их заявлению ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

предоставляет женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их заявлению ежегодный дополнительный отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью до 14 календарных дней - в период, когда позволяют производственные условия.

7.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель в пределах средств, утвержденных в годовом плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

7.2.1. оказывает работникам, для которых учреждение является постоянным и основным местом работы, материальную помощь в следующих случаях:

- к юбилейным датам: 50 лет для мужчин и женщин в размере 5000 рублей, 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин в размере 10 000 рублей, проработавшим в учреждении не менее одного года;

- на погребение работника учреждения (родителям, супругу(е), детям, сестрам, братьям и др. родственникам) в размере до 10 000 рублей;

- при первом вступлении в брак в размере до 5 000 рублей;

- в случае стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и др.) в размере не более 20 000 рублей;

- в связи с заболеванием и лечением в амбулаторных и в стационарных условиях до 15 000 рублей;

- к ежегодному отпуску один раз в году в размере одного должностного оклада.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

7.2.2. предоставляет льготы по стоимости посещения детьми сотрудников центра дошкольного образования Учреждения. Стоимость посещения детьми сотрудников центра дошкольного образования определяется как сумма на

коммунальные услуги, услуги связи, оплата материальных запасов и содержание имущества центра дошкольного образования учреждения и затрат на обеспечение питания ребенка.

7.2.3. создает необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации на базе медицинского центра и отделения санаторно-восстановительного лечения учреждения.

7.2.4. обеспечивает в рабочие дни в период с 13.00 до 13.45 работу столовой.

7.2.5. круглогодично обеспечивает условия для оздоровительного отдыха работников, а именно предоставляет путевки на санаторно-курортное лечение в ФГБУ «МФК Минфина России». Порядок предоставления путевок устанавливается Минфином России.

7.2.6. создает условия для занятий физкультурой и спортом в спортивных залах и на открытых спортивных площадках учреждения.

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение персонала в учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально.

8.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения высшего и послевузовского профессионального образования работников за счет средств учреждения.

8.4.2. Информировывает работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

8.4.4. Разрабатывает планы развития персонала, направленные на совершенствование и рациональное использование профессионального потенциала работников.

8.4.5. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

8.4.6. Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении

обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда и промышленной безопасности.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования профкома об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профкомом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.5. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель, должностные лица соблюдают права выборного профсоюзного органа учреждения, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

10.3. Трудовые отношения, гарантии работникам, избранным или входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются статьями 374-378 ТК РФ.

10.4. Работодатель ежемесячно осуществляет перечисление денежных средств в размере 1 % от фонда оплаты труда работников, являющихся членами профсоюза, по их личному заявлению на расчетный счет профсоюзного органа для:

- обеспечения эффективного функционирования профсоюзной организации;
- проведения им культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди работников;
- организации отдыха и лечения работников учреждения.

10.5. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

10.6. Работодатель сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

10.7. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам учреждения в пользование помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, транспорт в разовое пользование, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется Работодателем.

10.8. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование помещения, спортивные комплексы, принадлежащие Работодателю, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.9. Не освобожденному председателю профбюро учреждения устанавливается доплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере 50 % от должностного оклада.

10.10. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Заключительные положения

11.1. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Сторон, реорганизации в форме преобразования Сторон, а также в случае расторжения трудового договора с работодателем или переизбрания председателя Профкома.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из Сторон.

При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (двусторонней комиссией).

11.4. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции работников.

11.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК.

11.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК.

11.7. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Перечень должностей,
которые предусматривают работу с ненормированным рабочим днем

1. Руководитель,
2. Первый заместитель руководителя,
3. Главный бухгалтер,
4. Главный инженер,
5. Начальник управления – заместитель руководителя
6. Начальник управления
7. Начальник управления – Главный врач
8. Руководитель обособленного подразделения
9. Руководитель обособленного подразделения – Главный врач
10. Заместитель Главного врача

Категории работников,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

Категория работников	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
Работники, имеющие ненормированный рабочий день	10
Педагогические работники дошкольного образования	42
Инвалиды	3
Участковый врач-терапевт и участковый врач-педиатр, имеющие непрерывный стаж работы в данной должности свыше 3 лет	3
Медицинская сестра участкового врача-терапевта, имеющая непрерывный стаж работы в данной должности свыше 3 лет	
Тренер	4
Работники занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, вредность которых соответствует 2, 3 или 4 степени	7

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 27 лист

Руководитель ФГБУ
«МФК Минфина России»

Ю.А. Мухин

Председатель МОО Первичная
профессиональная организация
Минфина России

О.Г. Соловьева

