


**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ**

**между Комитетом Межрегиональной (территориальной)
Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации
Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания РФ**

и

**Комитетом правопорядка и безопасности
Ленинградской области на 2014 – 2016 годы.**

Комитет по правопорядку и безопасности населения Ленинградской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО «24» 06 2014 г. № 04/е-14
(Подпись: )

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее региональное соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ленинградской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию трудовых и социально-экономических условий для работников государственных учреждений, подведомственных Комитету правопорядка и безопасности Ленинградской области.

1.2. Участниками (сторонами) настоящего Соглашения являются:

работники государственных (автономных, бюджетных, казенных) учреждений, подведомственных Комитету правопорядка и безопасности Ленинградской области, в лице их представителя - Комитета Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Комитет Профсоюза);

работодатели – государственные (автономные, бюджетные, казенные) учреждения (далее – учреждения), подведомственные Комитету правопорядка и безопасности Ленинградской области, в лице их полномочного представителя - Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области (далее по тексту – Комитет).

1.3. В настоящем Соглашении используются следующие термины и определения:

представитель работников - Комитет Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;

представитель Работодателей - Комитет правопорядка и безопасности Ленинградской области - исполнительный орган государственной власти Ленинградской области;

Работодатели – учреждения, подведомственные Комитету правопорядка и безопасности Ленинградской области (далее по тексту – Работодатели);

Учреждение – государственная некоммерческая организация, созданная Правительством Ленинградской области для реализации полномочий и государственных функций Комитета;

дежурная смена (дежурный караул) - время, в течение которого работник должен (обязан) исполнять трудовые обязанности;

выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений - выборные органы организаций Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

1.4. Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2016 года.

Соглашение является правовым актом, содержащим обязательства его сторон по установлению условий оплаты труда, охраны труда, режимов труда и отдыха, обеспечению занятости и социальных гарантий работников и развитию социального партнерства.

1.5. Положения, установленные настоящим Соглашением, обязательны для выполнения участниками (сторонами), указанными в пункте 1.2.

1.6. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот в рамках трудового законодательства и установленного финансового обеспечения.

Работодатели, получившие письменные предложения от первичных профсоюзных организаций Учреждений о начале коллективных переговоров, обязаны в соответствии с трудовым законодательством в семидневный срок вступить в переговоры, провести их и на согласованных условиях заключить коллективные договоры. Заключаемые коллективные

договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Комитет Профсоюза во взаимодействии с Комитетом в трехмесячный срок после подписания настоящего Соглашения в порядке оказания практической помощи первичным профсоюзным организациям разрабатывают макет коллективного договора, и направляет его в Учреждения.

1.7. Работодатели обеспечивают права работников на участие в управлении Учреждениями путем включения представителей первичных профсоюзных организаций в составы создаваемых комиссий, а также содействуют укреплению действующих, созданию (воссозданию) новых первичных профсоюзных организаций в Учреждениях.

1.8. Настоящее Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и Работодателями, а также определяет основные права, обязанности и ответственность сторон по его исполнению.

Целью Соглашения является обеспечение условий, способствующих реализации трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Ленинградской области, социально-трудовых гарантий и льгот работникам Учреждений.

1.9. Законы Российской Федерации, Ленинградской области и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.10. Проекты нормативных правовых актов Правительства Ленинградской области, подготовленные Комитетом, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений между работниками и Работодателями, разрабатываются с учетом мнения Комитета Профсоюза.

Учет мнения Комитета Профсоюза осуществляется в следующем порядке:

Комитет Профсоюза в течение пяти рабочих дней со дня получения от Комитета проектов рассматривает указанные документы, согласовывает их, или представляет в Комитет мотивированное заключение в письменной форме.

В случае, если Комитет Профсоюза выразил несогласие по отдельным пунктам Проектов, либо по указанным документам в целом, он в течение трех рабочих дней организует консультации с Комитетом с целью выработки единого решения. Результаты консультаций оформляются протоколом.

1.11. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Соглашения создается двухсторонняя комиссия, состав которой указан в приложении к Соглашению.

1.12. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании двухсторонней комиссии.

1.13. Ни одна из сторон Соглашения не вправе в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

1.14. В течение 7 дней со дня подписания Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области.

1.15. Представители сторон в двухнедельный срок с момента проведения уведомительной регистрации Соглашения направляют его Работодателям и выборным профсоюзным органам

для ознакомления с его содержанием работников Учреждений и выполнения принятых обязательств.

1.16. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию в письменной форме по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждений, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

1.17. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения, его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

2. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Деятельность в сфере занятости стороны осуществляют в соответствии с требованиями Закона Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2.2. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости на основе повышения трудовой результативности профессиональной деятельности и роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах. Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

2.3. Работодатели обеспечивают:

2.3.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, и получение дополнительного профессионального образования с отрывом от производства.

2.3.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

2.3.3. Применение способов минимизации негативных последствий сокращения численности или штата работников, в том числе за счет сокращения в первую очередь вакантных должностей и перемещения работников внутри Учреждения.

2.3.4. Информирование работников, увольняемых в связи с сокращением штата или численности о вакансиях в других Учреждениях Комитета.

2.3.5. Предоставление высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

2.3.6. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации организации, сокращением численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы. Освобождение от выполнения трудовой функции осуществляется с согласия Работодателя.

2.3.7. Оказание содействия в переподготовке, трудоустройстве работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями через органы службы занятости.

2.3.8. Сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в Учреждении в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, права на работу в том же Учреждении, а за проходившими военную службу по призыву – также права

на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.98 №76-ФЗ).

2.4. Первичные профсоюзные организации обязуются:

2.4.1. Участвовать в консультациях с Работодателями по вопросам занятости работников.

2.4.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых в случае реорганизации или изменении подведомственности (подчиненности) Учреждений Комитета.

2.4.3. Принимать участие в работе комиссий, сформированных Работодателями, проводящих массовые высвобождения работников, в целях решения правовых и организационных вопросов, оказания помощи в трудоустройстве работникам.

2.5. Изменение подведомственности (подчиненности) Учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных предыдущим абзацем, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.6. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации или изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения и предоставлять им информацию о соответствующем решении, принятом органом исполнительной власти Ленинградской области, в течение 10 дней со дня его получения;

б) при принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками направлять соответствующую информацию (обоснования принятого решения и необходимость его реализации) в выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения не позднее, чем за 3 месяца. Моментом начала проведения «соответствующих мероприятий» считается дата направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата.

Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников в Учреждениях, с числом работающих более 100 человек является увольнение 30 и более работников в течение месяца. В Учреждениях, с числом работающих менее 100 человек – 30% от общего числа работников. Массовым увольнением считается также увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью работающих 15 и более человек.

в) при сокращении штата или численности работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, пользуются работники предпенсионного возраста (за 2 года до достижения возраста выхода на пенсию по старости); матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ с работником – членом Профсоюза производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата, Работодатель производит увольняемому работнику выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия. Средний месячный заработок за уволенным

работником сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Вопросы трудовых отношений работников Учреждений регулируются Трудовым кодексом, федеральными законами, законами Ленинградской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами и коллективными договорами.

При нарушениях законодательства Работодателями Комитет незамедлительно принимает меры к их устранению и привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

В Учреждениях, осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, организуется караульная служба для поддержания постоянной готовности дежурных караулов (дежурных смен) путем непрерывного дежурства в течение суток.

3.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит работника под роспись с действующим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовыми отношениями.

3.3. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, принимаются Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Работодатели доводят до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций информацию о вновь принятых нормативных правовых актах Комитета в течение 3-х рабочих дней со дня их поступления в Учреждение.

3.4. Режим труда и отдыха работников Учреждений регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которые как правило являются приложением к коллективному договору.

3.5. Работодатели обеспечивают работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

Установленная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям, может быть увеличена с письменного согласия работника, с 36 часов до 40 часов в неделю с выплатой ему отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. Размер денежной компенсации устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору работника и не может быть менее двойной часовой ставки за каждый час отработанного времени.

Не допускается оформление трудовых отношений с работниками, имеющими ограничения по инвалидности на рабочие места, условия которых являются вредными и (или) опасными (тушение пожаров), в дежурные смены с продолжительностью рабочего времени 24 часа,

3.6. Для отдельных категорий работников может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателей

они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором Учреждения.

3.7. В соответствии со ст.104 ТК РФ в Учреждениях при выполнении отдельных видов работ которых, не может быть соблюдена для работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период при этом не может превышать трех месяцев.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором Учреждения.

3.8. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, считается сверхурочной, за исключением случаев, указанных в пункте 3.6.

Привлечение к сверхурочным работам производится представителем Работодателя с письменного согласия работника.

3.9. По просьбе работников Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Учреждения.

3.10. По согласию Работодателя работники могут выполнять в свободное от основной работы время другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора (внутреннее совместительство). Работодатели предоставляют такую возможность при наличии вакантных должностей и соответствующей квалификации работника в соответствии с действующим законодательством.

3.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занимающим должности спасателей, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (часть 5 статьи 28 Федерального закона от 22.08.95 №151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»).

3.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам Учреждений, продолжительностью в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом), не допускается.

3.13. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление в коллективных договорах или трудовых договорах условий труда инвалидов

(оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в порядке и на условиях, определенных коллективными договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, продолжительностью не менее 3 календарных дней.

3.15. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами или коллективным договором работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

3.16. Работодатели с учетом производственных и финансовых возможностей (за счет экономии средств фонда оплаты труда) могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников Учреждений. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективными договорами.

3.17. Графики отпусков работников утверждаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.18. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.19. Работникам Учреждений обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.20. Работодатели рассматривают ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации о представлении работников – членов профсоюза к награждению ведомственными наградами.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатели и Комитет принимают необходимые меры по обеспечению работников своевременной и в полном объеме оплатой труда.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с локальными нормативными правовыми актами Работодателей, регулирующими вопросы оплаты труда работников - Положением об оплате труда, разработанном в Учреждении на основе положений Закона Ленинградской области от 08.06.11. № 32-ОЗ «Об оплате работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» и постановления Правительства Ленинградской области от 15.06.11г. № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

4.3. Определение размеров должностных окладов работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

4.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры

персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

4.5. Должностной оклад работника первого квалификационного уровня не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

4.6. Размер «расчетной величины», применяемой для определения должностного оклада, устанавливается областным законом Ленинградской области «Об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период» и пересматривается не реже одного раза в год. Размер должностного оклада работника определяется путем умножения «расчетной величины» на межуровневый коэффициент.

4.7. Размеры заработной платы работников определяются на основании тарификации. Для проведения тарификации приказом по Учреждению создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного профсоюзного органа. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках работников по соответствующей форме. С тарификационным списком работник должен быть ознакомлен под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня заседания комиссии.

4.8. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы, в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Оплата труда работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

4.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по занимаемой должности в порядке совместительства производится отдельно.

4.11. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.12. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определяется общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4.12.1. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах, установленных нормативными правовыми актами Ленинградской области.

4.12.2. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения и утверждается приказом по Учреждению на срок не более 1 года.

4.13. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.14. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценке условий труда (аттестации рабочих мест) и

утверждаются приказами по Учреждению с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором.

4.15. По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) приказом по Учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения.

4.16. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся соответствующие доплаты. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.17. Работникам гарантируются виды доплат и надбавок компенсационного характера, в соответствии с установленными в разделе 3 Приложения № 11 Постановления Правительства Ленинградской области от 15.06.11г. № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности». Конкретные размеры, порядок и условия выплаты доплат компенсационного характера устанавливается в коллективном договоре Учреждения.

4.18. Перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты определяются работодателями и закрепляются в коллективных договорах, Положениях о материальном стимулировании работников, разработанных с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений.

На выплаты стимулирующего характера в соответствии с нормативными правовыми актами Ленинградской области работодатели направляют не менее 30% денежных средств от общей суммы должностных окладов (окладов).

В пределах выделенных бюджетных ассигнований работодатели государственных учреждений вправе производить работникам:

- ежемесячные премии по результатам работы;
- доплаты за участие в тушении пожаров высокой категории сложности;
- доплаты за высокие достижения в труде, выполнение особо важных и срочных работ;
- доплаты за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности;
- премиальные выплаты:
 - по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
 - за выполнение особо важных и срочных работ.
- иные доплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, принятом в Учреждении;
- выплату материальной помощи при уходе в отпуск.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.19. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности.

4.20. Спасателям аварийно-спасательной службы аварийно-спасательных формирований Учреждений устанавливается персональная надбавка за классность в размерах:

спасатель международного класса - 30 процентов;

спасатель 1 класса - 25 процентов;

спасатель 2 класса - 15 процентов;

спасатель 3 класса – 10 процентов.

Право на получение персональной надбавки должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии Учреждения.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания - со дня присвоения;

4.21. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные в коллективном договоре Учреждения.

4.22. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатели выплачивают работникам денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

4.23. Оплата за период нахождения работника в очередном отпуске производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

4.24. Ответственность за своевременность и правильность начисления, выплаты и определения размеров заработной платы работников несет Работодатель.

4.25. Работодатели обязуются извещать работников о составных частях заработной платы, начисленной за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

4.26. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от исполнения служебных обязанностей (выполнения работы), не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения служебных обязанностей (работы), непосредственно угрожающих его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами. На время отказа от исполнения служебных обязанностей (работы) за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Условия и охрана труда, охрана здоровья работников.

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждений в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. В соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ в Учреждениях создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и работников. Работодатели обеспечивают необходимые условия для работы комиссий и уполномоченных выборных органов первичных профсоюзных организаций по охране труда.

5.3. Работодатели разрабатывают и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, включая условия труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохранению здоровья работников, создают службы охраны труда

или вводят должности руководителя службы охраны труда или специалиста по охране труда, назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии специалиста по охране труда работодатель вправе заключать договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

5.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров Учреждений.

5.5. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

5.6. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

5.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами, перечень которых устанавливается коллективным договором, принятым в Учреждениях, в соответствии с действующим законодательством и типовыми нормами.

Работникам, условия труда, на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда, бесплатно выдаются с молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых устанавливается коллективным договором, принятым в Учреждениях, в соответствии с действующим законодательством и типовыми нормами.

5.8. Работодатели обеспечивают проведение с участием профсоюзной организации специальной оценки условий труда и в случае отнесения условий труда на рабочих местах к вредным или опасным, производят работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсационные выплаты в размере не менее 4%.

5.9. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами. Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства.

Работники (лица, поступающие на работу) не допускаются к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) при наличии общих медицинских противопоказаний.

5.10. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса РФ в случае отказа работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

5.11. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения по вопросам охраны труда и здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

5.12. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и

расследования несчастных случаев на производстве, содействуют участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследования несчастных случаев на производстве.

5.13. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Комитет во взаимодействии с Работодателями:

- осуществляют меры социальной поддержки работников;
- осуществляют финансовое обеспечение деятельности Учреждений, а также прав и гарантий профессиональных спасателей аварийно-спасательных служб и аварийно-спасательных формирований;
- разрабатывают и вносят предложения в органы законодательной и исполнительной власти Ленинградской области по распространению на работников Учреждений льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации для работников - профессиональных спасателей аварийно-спасательных служб и аварийно-спасательных формирований системы МЧС РФ.

6.2. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Работодатели вправе предусматривать денежные средства на проведение культурно-массовых, физкультурных и оздоровительных мероприятий в коллективе и перечислять их выборным органам первичных профсоюзных организаций в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами.

6.3. Работодатели:

6.3.1. Вправе осуществлять материальное поощрение при выходе на пенсию работников, имеющих особые заслуги, в пределах экономии по фонду оплаты труда.

6.3.2. Обеспечивают предоставление работникам в полном объеме гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, для работников государственных учреждений.

6.3.3. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования.

6.3.4. По установленным нормам оборудуют помещения для приема пищи, комнаты для отдыха.

6.3.5. Обязуются компенсировать затраты на проезд работникам, должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работы, а также работникам, направляемым в служебные командировки.

6.4. Жизнь и здоровье работников подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с Законом от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.5. Работодатели, Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций оказывают работникам помощь в приобретении для детей путевок в детские оздоровительные лагеря.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Работодатели:

-не препятствуют вступлению работников в Общероссийский Профсоюз работников

государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций;

-предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций информацию по социально-трудовым вопросам;

- включают представителей первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления Учреждением в соответствии с п.3 статьи 16 Закона № 10-ФЗ, ст. 52 ТК РФ, а также формируемые комиссии;

-содействуют представителям выборных органов Профсоюза в осуществлении общественного контроля за соблюдением установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза;

-не препятствуют уполномоченным представителям Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения, касающиеся социально-трудовых, служебных профессиональных отношений.

-обеспечивают участие представителей выборных профсоюзных органов в рассмотрении представителями работодателя жалоб и заявлений работников - членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией.

7.2. Материальные условия деятельности профсоюзных организаций.

7.2.1. Работодатели:

-безвозмездно предоставляют выборным профсоюзным органам помещения для его работы, проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

-предоставляют выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, в том числе пользование мобильной связью через Интернет, оргтехнику по согласованному перечню;

-осуществляют техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, выделенной в пользование выборным профсоюзным органам;

- не ограничивают пользование выборными профсоюзными органами внутренними средствами связи в Учреждениях.

-на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию Учреждения на счета, указанные Комитетом Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы;

-на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

-для выборных органов первичных профсоюзных организаций бесплатно производят множительные работы.

7.3. Работодатели по письменному обращению Комитета Профсоюза, председателя первичной профсоюзной организации Учреждения:

-предоставляют не менее 16 часов в месяц время для членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах членов Профсоюза, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий с сохранением занимаемой должности и средней заработной платы на период освобождения от основной работы. Порядок освобождения от основной работы на время исполнения общественных обязанностей, прохождения обучения и т.п., устанавливаются коллективным договором Учреждения;

- вправе поощрять руководителей соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

7.4. Увольнение по инициативе Работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, председателей (их заместителей) выборных профсоюзных органов первичной организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА.

Комитет Профсоюза обязуется:

8.1. Защищать законные права и интересы работников - членов Профсоюза и оказывать содействие в защите работникам, не являющимся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов.

8.2. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Комитета в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для работников вопросов.

8.3. Руководствуясь Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и положениями Устава Профсоюза через учреждаемые инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам Профсоюза социальных гарантий, предусмотренных законодательством о труде.

8.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь организациям Профсоюза, созданным в Учреждениях, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных органов первичных профсоюзных организаций и представителей работодателей по трудовому законодательству и по вопросам охраны труда.

8.5. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе двухсторонней комиссии, а также выборными органами первичных профсоюзных организаций.

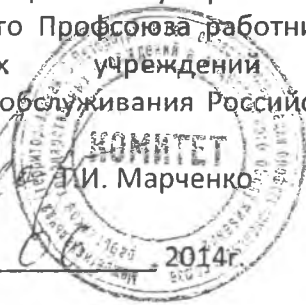
При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют двухстороннюю комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

9.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.3. Итоги выполнения настоящего Соглашения ежегодно рассматриваются двухсторонней комиссией, подводятся на заседаниях президиума Комитета Профсоюза с участием руководства Комитета и доводятся до сведения выборных органов первичных организаций Профсоюза и работодателей.

9.4. Стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры за 3 месяца до окончания его срока действия и подписать новое Соглашение до 31 декабря 2016 года.

Председатель
Межрегиональной
Санкт-Петербурга и Ленинградской
области (территориальной) организации
Общероссийского Профсоюза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации



И.И. Марченко

« 20 » _____ 2014г.

Председатель Комитета правопорядка и
безопасности Ленинградской области



С.Н. Смирнов

« 20 » _____ 2014г.

Приложение к Региональному отраслевому
Соглашению по государственным казенным
Учреждениям Комитета правопорядка и
безопасности Ленинградской области на 2014-
2016 годы

СОСТАВ

двухсторонней отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Регионального отраслевого Соглашения по государственным казенным учреждениям Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области на 2014-2016 годы и организации контроля за его выполнением.

От Комитета Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области (территориальной) организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

1. Григорьева Елена Сергеевна - заместитель Председателя Межрегиональной организации Профсоюза, сопредседатель комиссии.
2. Запуниди Александр Владимирович - заместитель Председателя Межрегиональной организации.
3. Зотова Татьяна Анатольевна – председатель первичной профсоюзной организации «Ленинградская областная противопожарная спасательная служба».
4. Шайтор Александр Анатольевич – технический инспектор труда.

Основание: постановление президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 11 марта 2014г., протокол № 27.

От Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области:

1. Елпатьевский Дмитрий Геральдович – заместитель Председателя Комитета, начальник Департамента пожарной безопасности и гражданской защиты, сопредседатель комиссии.
2. Бешарина Наталья Леонидовна – начальник отдела бюджетного учета и отчетности - главный бухгалтер Комитета.
3. Суханов Сергей Павлович – консультант отдела правового обеспечения, делопроизводства и контроля Комитета.
4. Акуленко Алексей Михайлович – начальник ГКУ «Ленинградская областная противопожарно-спасательная служба».
5. Русина Наталья Олеговна – начальник юридического отдела ГКУ «Ленинградская областная противопожарно-спасательная служба».

Основание: письмо Председателя Комитета С.Н. Смирнова № 2-13-051/14.0.1. от 25.03.14г.