

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работодателем и работниками  
муниципального автономного учреждения дополнительного  
образования детей  
«Голышмановский Центр детского творчества»  
(наименование организации)  
на 2014 - 2017гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции) работников «10» октября 2014 г. (протокол № 5)

Коллективный договор вступает в силу с «7» ноября 2014г.

**От работодателя**  
Директор  
(должность руководителя)  
МАУ ДОД «Голышмановский  
Центр детского творчества»

Селезнева Т.А.



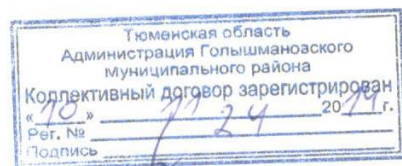
« 10 » октября 2014 г.

**От работников**  
Воронова Е.Н.  
(председатель профсоюзной  
МАУ ДОД «Голышмановский ЦДТ»  
организации, иной представитель)

Воронова Е.Н.

М.П.

« 07 » ноября 2014 г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель МАУ ДОД «Голышмановский Центр детского творчества» в лице директора, Селезневой Татьяны Александровны, именуемое(ый) в дальнейшем Работодатель и работники, в лице председателя профсоюзной первичной организации МАУ ДОД «Голышмановский Центр детского творчества» Вороновой Елены Николаевны именуемый в дальнейшем Профсоюзный комитет.

1.3. 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 и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, индивидуального предпринимателя.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.11. Работодатель признает Профсоюзный комитет (иного представителя работников) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

## **2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72<sup>2</sup> ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. При проведении

аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении<sup>1</sup> - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ)<sup>2</sup>.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

*Например:*

- *проработавшие в организации свыше 15 лет;*
- *одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;*

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с

---

<sup>1</sup> Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся: 1. Ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек. 2. Сокращение численности или штата работников организации в составе: 50 и более человек - в течение 30 календарных дней; 200 и более человек - в течение 60 календарных дней; 500 и более человек - в течение 90 календарных дней. 3. Увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

<sup>2</sup> При отсутствии в отраслевых соглашениях критериев массового увольнения в силу того, что они не установлены в действующем соглашении, либо соглашение не заключено, либо работодатель не является участником соглашения и на него не распространяются критерии, установленные действующим в данной отрасли соглашением, необходимо руководствоваться нормами Постановления Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.13. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)
- сохранять возможность пользоваться детскими дошкольными учреждениями, общежитиями на условиях, установленных для работников;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### **3. Переобучение, повышение квалификации работников**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

### 3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется способствовать повышению квалификации работников.

### 3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

## 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.2. В организации установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

4.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.5. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом Профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.6. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

4.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Общим выходным днем является суббота и воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить пятница или понедельник (ст. 111 ТК РФ).

4.11. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

4.12. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.15. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

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

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст. 128, 263 ТК РФ.

## 5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. В организации устанавливаются следующие системы оплаты труда: сдельно-премиальная, которая определяется в Положении об оплате труда.

5.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.4. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

5.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги согласно действующего законодательства РФ (могут быть указаны конкретные размеры индексации).

5.6. Система премирования (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, вознаграждение по итогам работы и т.д.) устанавливается Положением об оплате труда и премировании.

5.7. При выполнении работ с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда оплата труда работникам производится в повышенном размере.

5.8. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

5.9. На период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется его прежняя заработная плата (ст. 158 ТК РФ).

5.10. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. О введении новых норм труда Работодатель извещает работников не позднее чем за два месяца.

5.11. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

5.12. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа каждого месяца в кассе организации (перечислением на указанный работником счет) (ст. 136 ТК РФ).

Не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

5.13. По письменному заявлению работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст.131 ТК РФ).

5.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.15. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.



## 6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. оказывать работникам **материальную помощь (единовременную выплату)** (при наличии средств) к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в год в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

5 лет – 0,5оклада;

10 лет – 1 оклад;

6.2.2. оказывать за счет средств Работодателя единовременную выплату (материальную помощь):

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 3000 рублей;

- в случае смерти работника одному из членов семьи умершего в размере 4000 рублей;

- в случае несчастного случая на производстве, при получении профессионального заболевания, при установлении инвалидности в размере 4000;

- при наличии медицинского заключения выделять работникам единовременное пособие (материальную помощь) на дорогостоящее лечение, санаторно-курортное лечение в размере 3000 рублей ;

- при вступлении в брак (впервые) в размере 2500 рублей;

- при рождении ребенка (отцу или матери) в размере 2500 рублей;

- в связи с тяжелым материальным положением, стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) в размере 2000 рублей;

- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

- лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата, в размере 2000 рублей;

- в связи с выходом на пенсию 5000;

- в связи с профессиональным праздником в размере 1000 рублей.

6.2.3. обеспечивать совместно с Профсоюзным комитетом детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря;

6.2.4. обеспечивать совместно с Профсоюзным комитетом детей работников новогодними подарками;

6.2.5. поощрять за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 15 лет в связи с юбилеем:

50 лет - в размере – 5000 рублей;

55 лет - в размере – 5000 рублей ;

60 лет - в размере – 5000 рублей .

6.2.6. предоставлять по заявлению работника краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;

- со свадьбой детей – 3 дня;
- со смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- с рождением ребенка – 3 дня.
- Днем знаний 1 сентября родителям первоклассников, днем окончания школы для родителей выпускников и др - 2 дня

6.2.7. осуществлять дополнительное медицинское и пенсионное обеспечение.

6.2.8. проводить вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

6.2.9. отчислять профсоюзному комитету денежные средства в сумме 1% от фонда заработной платы работников на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы;

6.2.10. сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы.

6.3. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом оказывают меры социальной поддержки неработающим пенсионерам и неработающим инвалидам организации в виде:

- единовременной выплаты к профессиональному празднику, Дню пожилого человека и др. праздникам в размере 1000 рублей;

6.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- отсутствие привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

- осуществление комплекса мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выполнение мероприятий по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях вывода женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда, внедрение новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин; (*ст.ст. 96 и 253 Трудового кодекса Российской Федерации; «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162; Постановление Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей в ручную»; СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»*)

- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6.5. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

- совместно организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- направлять деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов в первую очередь на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

- содействовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **7. Работа с молодыми специалистами**

7.1. Молодыми специалистами считаются работники организации в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза в 5 лет;

7.3. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодых специалистов, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

7.4. Работникам, работавшим до призыва на срочную военную службу на предприятии и принятым в течение года после увольнения с военной службы, выплачивается пособие в размере 1000 руб.

7.5. Молодому специалисту оказывается материальная помощь в размере 5000 рублей на проведение свадьбы первого брака.

7.6. Детям-сиротам, нигде ранее не работавшим, при поступлении на предприятие выплачивается единовременное пособие в размере 3000 рублей.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодым специалистам в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

## **8. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников**

8.1. Работодатель в части реализации Федерального закона 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» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации.

Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

8.4. Работодатель при наличии финансовой возможности вправе уплачивать дополнительные страховые взносы за своих работников, вступивших в Программу софинансирования и уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, дополняя своими взносами собственный добровольный взнос работника и софинансирование государства. Размер взносов работодатель определяет ежемесячно в отношении каждого работника, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

## **9. Условия и охрана труда**

9.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании аттестации рабочих мест по условиям труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.3. Обязательства работодателя:

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (*Статьи 22, 163, 212 Трудового кодекса Российской Федерации*). В этой связи в раздел «Условия и охрана труда» коллективного договора в общем случае могут быть включены следующие обязанности работодателя:

9.3.1. В организациях, с численностью работающих менее 50 человек, решение о создании службы охраны труда или специалиста по охране труда принимается руководителем организации (работодателем). При отсутствии в таких организациях службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции должен осуществлять работодатель (лично), другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда и привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. (*Ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации; «Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организации», утвержденные постановлением Минтруда России от 22.01.2001г. №10, «Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации», утвержденные постановлением Минтруда России от 08.02.2000г. №14*)

9.3.2. Разработать и реализовать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашение по охране труда (Приложение № 1).

Целью разработки планов улучшения условий и охраны труда или Соглашений по охране труда в организациях является обеспечение конституционного права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение и сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Достижение указанной цели обеспечивается проведением анализа состояния условий труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников организаций, в том числе в разрезе отдельных ее структурных подразделений (цехов, участков, производств, служб и т.п.) и осуществлением разработки и реализации организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, социально-экономических и других мероприятий.

В зависимости от объема предстоящих работ и материальных затрат, обеспеченности соответствующей проектной, конструкторской и технологической документацией планы разрабатываются как на год (текущие), так и на более длительный период (перспективные).

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда разработка плана улучшения условий и охраны труда в организации осуществляется аттестационной комиссией, создаваемой в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569. В случае отсутствия аттестационной комиссии её необходимо создать.

Законодательной, нормативной и информационной базой, учитываемой при разработке соответствующих планов улучшения условий и охраны труда организации, являются:

законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда Российской Федерации и Тюменской области (законы, постановления, распоряжения, государственные стандарты, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, санитарные нормы и правила и т.п.);

имеющиеся в организации акты формы Н-1, мероприятия по устранению причин происшедших несчастных случаев на производстве, статистические формы №7 – травматизм, №1-Т (условия труда);

данные аттестации рабочих мест по условиям труда;

санитарный паспорт объекта;  
результаты экспертиз условий труда, проверок, предписаний органов надзора и контроля, службы охраны труда организации;  
данные производственного контроля за соблюдением санитарных правил и за соблюдением требований промышленной безопасности опасных производственных объектов;  
материалы работы комиссии по наблюдению за зданиями и сооружениями;  
материалы по проведению оценки профессионального риска здоровью работников с учетом конкретных производственных факторов;  
материалы работы комитета (комиссии) по охране труда, предложения общественных организаций, работников.

При оформлении плана улучшения условий и охраны труда разделом или приложением коллективного договора обсуждение и утверждение его осуществляется в порядке, установленном для коллективных договоров.

При оформлении плана улучшения условий и охраны труда локальным нормативным актом его утверждение осуществляется руководителем организации после обсуждения на совместном заседании администрации и комитета профсоюза организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

9.3.3. Выделять денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (*ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации*). В случае установления отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями иных, повышенных, норм финансирования охраны труда, применяются нормы этих соглашений.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Действующим законодательством, в том числе и НК РФ, не предусмотрена предельная сумма финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Поэтому налогоплательщик самостоятельно определяет размер финансирования подобных мероприятий и утверждает его распорядительным документом (приказом или распоряжением).

Таким образом, расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, выделяемые работодателем в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, включаются в прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией, в сумме фактически произведенных затрат, при соблюдении требований ст. 252 НК РФ, т.е. расходы должны быть документально подтверждены, экономически оправданы и обусловлены целями получения доходов.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда могут также частично финансироваться за счет сумм страховых взносов (до 20 процентов) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (финансирование предупредительных мер). *Условия частичного финансирования предупредительных мер ежегодно утверждаются Правительством Российской Федерации. Правила финансирования и перечень предупредительных мер, которые могут частично финансироваться за счет страховых взносов на обязательное социальное*

*страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ежегодно утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.*

9.3.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда в структурных подразделениях. *(ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; Постановление Минтруда России от 24 апреля 2002 года № 28 «О создании системы сертификации работ по охране труда в организации»)(Приложение №2)..*

9.3.5. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда установить следующие гарантии и компенсации, дающие работникам право на:

– сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда *(ст.ст. 92 и 94 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;* *Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/п-22 22 (с последующими изменениями и дополнениями) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,;* *Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР Президиум ВЦСПС от 21 ноября.1975г. № 273/П-20).* (Приложение № 3);

– дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

– другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя *(ст.ст. 164, 219 Трудового кодекса Российской Федерации).*

9.3.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.3.7. Проводить за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности) проведение обязательных периодических медицинских осмотров. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

9.3.8. Приобретать и выдавать за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем

профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства) сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта.

Приобретать и выдавать за счет собственных средств работникам спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. (ст.ст. 212 и 221 Трудового кодекса Российской Федерации) (Приложение №4).

9.3.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3.11. Оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и оказания медицинской помощи.

9.3.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

9.3.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

#### **9.4. Обязательства работника:**

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

9.4.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

9.4.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.4. Проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

#### **9.6. Обязательства Профсоюзного комитета:**

9.6.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

9.6.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора.



9.6.3. В целях защиты прав и интересов работников:

– принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.);

– осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

9.6.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

## **10. Гарантии деятельности профсоюзного комитета**

10.1. Профсоюзный комитет действует на основании Устава (положения) о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

10.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

10.2.3. В целях организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, объекты культуры. Техническая эксплуатация и хозяйственное обслуживание указанных объектов обеспечивается за счет Работодателя.

10.2.4. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профсоюзного комитета не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

10.2.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников организации, участвующих в

коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

10.2.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.2.8. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.9. В недельный срок сообщать соответствующему органу Профсоюзного комитета о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

10.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) Профсоюзного комитета, руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

11.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

**Примерный перечень приложений к коллективному договору:**

1. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда
2. Перечень рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда
3. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
4. Перечень профессий и видов работ, работа на которых требует проведения обязательного при приеме на работу и периодического медицинского осмотра
5. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты с указанием норм выдачи спецодежды

## **Методические рекомендации по подготовке раздела «Условия и охрана труда» коллективного договора**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации разработаны в целях оказания практической помощи руководителям организаций, работодателям – индивидуальным предпринимателям, первичным профсоюзным организациям и иным представителям работников по включению в коллективный договор предложений по вопросам охраны труда, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, сохранение жизни и здоровья работников, защиту их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

1.2. Обязательства сторон по вопросам охраны труда, как правило, отражаются в специальном разделе «Условия и охрана труда» коллективного договора и в приложениях к нему.

В отдельных случаях могут быть другие наименования данного раздела, а также отдельные мероприятия могут быть включены в другие разделы или выделены в самостоятельные разделы, такие как обязательства по охране труда женщин, молодежи, компенсации и др.

1.3. Сбор предложений к проекту раздела «Условия и охрана труда» коллективного договора может осуществлять созданный в организации или у работодателя - индивидуального предпринимателя комитет (комиссия) по охране труда организации (*Ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации, Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденное приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 29 мая 2006 года № 413*).

### 2. Структура раздела «Условия и охрана труда» коллективного договора

В раздел «Условия и охрана труда» коллективного договора рекомендуется включать следующие подразделы:

1. Обязательства работодателя.
2. Обязательства работников.
3. Обязательства профсоюзного комитета.

### 3. Содержание подразделов

#### **НАПРИМЕР:**

**9.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.**

**9.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании аттестации рабочих мест по условиям труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

#### **9.3. Обязательства работодателя:**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий,

сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (*Статьи 22, 163, 212 Трудового кодекса Российской Федерации*). В этой связи в раздел «Условия и охрана труда» коллективного договора в общем случае могут быть включены следующие обязанности работодателя:

**9.3.1. Создать в организации службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда (довести численность службы охраны труда до нормативных требований).**

В организациях, с численностью работающих менее 50 человек, решение о создании службы охраны труда или специалиста по охране труда принимается руководителем организации (работодателем). При отсутствии в таких организациях службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции должен осуществлять работодатель (лично), другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда и привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. (*Ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации; «Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организации», утвержденные постановлением Минтруда России от 22.01.2001г. №10, «Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации», утвержденные постановлением Минтруда России от 08.02.2000г. №14*)

**9.3.2. Разработать и внедрить систему управления охраной труда (ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»).**

**9.3.3. Разработать и реализовать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашение по охране труда (Приложение № 1).**

Целью разработки планов улучшения условий и охраны труда или Соглашений по охране труда в организациях является обеспечение конституционного права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение и сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Достижение указанной цели обеспечивается проведением анализа состояния условий труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников организаций, в том числе в разрезе отдельных ее структурных подразделений (цехов, участков, производств, служб и т.п.) и осуществлением разработки и реализации организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, социально-экономических и других мероприятий.

В зависимости от объема предстоящих работ и материальных затрат, обеспеченности соответствующей проектной, конструкторской и технологической документацией планы разрабатываются как на год (текущие), так и на более длительный период (перспективные).

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда разработка плана улучшения условий и охраны труда в организации осуществляется аттестационной комиссией, создаваемой в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569. В случае отсутствия аттестационной комиссии её необходимо создать.

Законодательной, нормативной и информационной базой, учитываемой при разработке соответствующих планов улучшения условий и охраны труда организации, являются:

законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда Российской Федерации и Тюменской области (законы, постановления, распоряжения, государственные стандарты, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, санитарные нормы и правила и т.п.);

имеющиеся в организации акты формы Н-1, мероприятия по устранению причин происшедших несчастных случаев на производстве, статистические формы №7 – травматизм, №1-Т (условия труда);

данные аттестации рабочих мест по условиям труда;

санитарный паспорт объекта;

результаты экспертиз условий труда, проверок, предписаний органов надзора и контроля, службы охраны труда организации;

данные производственного контроля за соблюдением санитарных правил и за соблюдением требований промышленной безопасности опасных производственных объектов;

материалы работы комиссии по наблюдению за зданиями и сооружениями;

материалы по проведению оценки профессионального риска здоровью работников с учетом конкретных производственных факторов;

материалы работы комитета (комиссии) по охране труда, предложения общественных организаций, работников.

При оформлении плана улучшения условий и охраны труда разделом или приложением коллективного договора обсуждение и утверждение его осуществляется в порядке, установленном для коллективных договоров.

При оформлении плана улучшения условий и охраны труда локальным нормативным актом его утверждение осуществляется руководителем организации после обсуждения на совместном заседании администрации и комитета профсоюза организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

**9.3.4. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда - \_\_\_\_ рублей в целом по организации (указывается сумма на весь срок действия коллективного договора и (или) конкретно на каждый год, мероприятия и суммы могут ежегодно корректироваться).**

В соответствии с п. 1 ст. 252 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ) налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов (за исключением расходов, указанных в ст. 270 НК РФ), которыми признаются любые обоснованные и документально подтвержденные затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Согласно п.п. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ в прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией, включаются расходы по обеспечению нормальных условий труда и техники безопасности, предусмотренные законодательством Российской Федерации. Данной нормой НК РФ введено понятие «нормальные условия труда и меры по технике безопасности, предусмотренные законодательством». Нормальные условия труда – это условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со ст. 163 Трудового кодекса Российской Федерации к нормальным условиям труда, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае установления отраслевыми

(межотраслевыми) соглашениями иных, повышенных, норм финансирования охраны труда, применяются нормы этих соглашений.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Действующим законодательством, в том числе и НК РФ, не предусмотрена предельная сумма финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Поэтому налогоплательщик самостоятельно определяет размер финансирования подобных мероприятий и утверждает его распорядительным документом (приказом или распоряжением).

Таким образом, расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, выделяемые работодателем в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, включаются в прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией, в сумме фактически произведенных затрат, при соблюдении требований ст. 252 НК РФ, т.е. расходы должны быть документально подтверждены, экономически оправданы и обусловлены целями получения доходов.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда могут также частично финансироваться за счет сумм страховых взносов (до 20 процентов) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (финансирование предупредительных мер). *Условия частичного финансирования предупредительных мер ежегодно утверждается Правительством Российской Федерации. Правила финансирования и перечень предупредительных мер, которые могут частично финансироваться за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ежегодно утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.*

**9.3.5. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда в структурных подразделениях. Провести подготовительную работу по сертификации работ по охране труда.** *(ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; Постановление Минтруда России от 24 апреля 2002 года № 28 «О создании системы сертификации работ по охране труда в организации»).* (Приложение № 2).

**9.3.6. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда установить следующие гарантии и компенсации, дающие работникам право на:**

**– сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда** *(ст.ст. 92 и 94 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;* *Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/п-22 22 (с последующими изменениями и дополнениями) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда,*



работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР Президиум ВЦСПС от 21 ноября.1975г. № 273/П-20). (Приложение № 3);

– **дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда** (ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»; Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/п-22 22 (в редакции Постановления Минтруда СССР от 29 мая 1991 года № 11) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975г. № 273/П-20. Наряду с указанным Списком могут применяться и иные нормативные акты бывшего СССР, которые устанавливали продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда). (Приложение № 4);

– **доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда** (ст.ст.135, 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»; Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387-22/78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядка применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»; Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда») (Приложение № 6).

Трудовым кодексом Российской Федерации разграничиваются понятия оплаты труда (раздел VI Трудового кодекса Российской Федерации) и гарантий и компенсаций (раздел VII Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьями 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрена повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

Обращаем внимание на следующее: законодательство бывшего СССР - Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03 октября 1986

года № 387/22-78, устанавливающее верхний предел доплаты рабочим за условия труда и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, может применяться в части, не противоречащей действующему российскому законодательству, и не ограничивает право работников на получение компенсаций, предусмотренных ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На сегодняшний день указанный перечень Правительством Российской Федерации не определен. Вместе с тем, существуют утвержденные Госкомтрудом СССР и ВЦСПС отраслевые типовые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда. Данные перечни применяются организациями-работодателями с учетом результатов проводимой аттестации рабочих мест. Результаты аттестации рабочих мест (наличие вредных производственных факторов, класс условий труда и т.п.) устанавливаются в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569, и служат основанием для предоставления компенсаций за работу с вредными условиями труда.

**– обеспечение молоком или другими равноценными продуктами, лечебно-профилактическим питанием** (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 N 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (Приложение № 4).

Обращаем внимание на то, что наименование должностей (профессий) работников, которым положены гарантии и компенсации, указанные в штатном расписании и трудовом договоре, должны соответствовать с их наименованием в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

**– досрочный выход на пенсию за работу во вредных и опасных условиях труда** (Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» № 173-ФЗ от 17 декабря 2001 года; «Списки производств, работ,

*профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» утвержденные Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10; Постановление Правительства РФ от 01.03.1992 N 130 «Об утверждении Списка производств и профессий текстильной промышленности, работа в которых дает женщинам право на пенсию по возрасту по достижении 50 лет и при стаже работы в этих производствах и профессиях не менее 20 лет», Постановление Правительства РФ от 24.04.1992 N 272 «Об утверждении Списка профессий рабочих локомотивных бригад, а также профессий и должностей работников отдельных категорий на железнодорожном транспорте и метрополитене, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда», Постановление Правительства РФ от 24.04.1992 N 273 «Об утверждении Списка профессий и должностей рабочих и мастеров, занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда», Постановление Правительства РФ от 03.02.1994 N 85 (ред. от 30.12.2005) «Об утверждении списка работ, профессий и должностей работников учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых на работах с осужденными, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда» и Постановление Правительства РФ от 26.08.1996 N 999 «О внесении дополнений в список работ, профессий и должностей работников учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых на работах с осужденными, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда» (Приложение № 5);*

– другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя (*ст.ст. 164, 219 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Согласно ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации под компенсацией понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Согласно ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то он имеет право на вышеуказанные компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

При этом с учетом положений ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации размеры компенсационных выплат работникам организаций небюджетного сектора устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Работодатель, определяя конкретные размеры компенсационных выплат за работу с вредными (опасными) условиями труда, не ограничен их верхним пределом.

Поэтому для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах должны быть установлены:

– компенсации, предусмотренные ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации;

– оплата труда в повышенном размере с учетом положений ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3.7. По результатам аттестации рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

9.3.8. Обеспечить работников горячих цехов и участков газированной подсолоненной водой. *(Приобретение и монтаж автоматов для приготовления газированной воды, чая и других тонизирующих напитков осуществляется в соответствии с требованиями СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания» с дополнениями Постановление Госстроя РФ от 14 мая 2001 года № 48).*

9.3.9. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. *(ст.ст.212, 225 Трудового кодекса Российской Федерации; «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90 Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения; Примерные учебные планы и Примерная программа обучения по охране труда работников организаций, утвержденные 17 мая 2004 года первым заместителем Министра труда и социального развития Российской Федерации.).*

9.3.10. Проводить за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров. *(ст.ст.212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 года № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)»; Приказ Минздравмедпрома Российской Федерации от 14.03.1996 года № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии»).*

В связи с многочисленными обращениями с территорий по порядку применения Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 года №83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека письмом от 13 января 2005 года №0100/63-05-32 разъясняет следующее:

Приказ от 16.08.2004 года №83 разработан во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 27.10.2003 года №646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)». Данный Приказ (приложения №№ 1, 2, 3) определяет порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (далее – ПМО), перечень вредных факторов производственной среды и перечень работ, при

выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), которыми следует руководствоваться при планировании ПМО. Порядок проведения ПМО (приложение №3) определяет также кратность проведения осмотров.

Приказ Минздравмедпрома Российской Федерации от 14.03.1996 года №90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров и медицинских регламентах допуска к профессии» применяется в части определения медицинских противопоказаний при допуске к работе с вредными факторами, состава специалистов и объема лабораторных исследований, необходимых при проведении осмотров, а также утвержденного им списка профессиональных заболеваний.

Периодические медицинские осмотры проводятся на основании перечней контингентов и полицейских списков работников, согласованных с территориальными органами Федеральной службы, при этом количество часов, проработанных в смену в контакте с вредным фактором, и его уровень не учитываются (если иное не оговорено в санитарных правилах или других нормативных документах).

9.3.11. Приобретать и выдавать за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства) сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта. *(ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 10.09.2009 N 14742); «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», утвержденные Постановлениями Минтруда России; «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 апреля 2006 года № 297; «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи», утверждены Постановлением Минтруда России от 4 июля 2003 года № 45) (Приложение № 4).*

Приобретать и выдавать за счет собственных средств работникам спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. *(ст.ст. 212 и 221 Трудового кодекса Российской Федерации).*

9.3.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

*(ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).*

9.3.13. Оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и оказания медицинской помощи. *(ст.ст.212, 223 Трудового кодекса Российской Федерации; СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые*

здания» с дополнениями Постановление Госстроя РФ от 14 мая 2001 года № 48).

9.3.14. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда или уголок охраны труда. (Постановление Минтруда России от 17.01.2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»).

9.3.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

**9.3.16. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением Плана мероприятий (соглашения) по охране труда:**

– обеспечивать совместно с Профсоюзным комитетом (иным представителем работников) проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом (уполномоченными Профсоюзного комитета), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации. (ст.ст.212, 218, 370, 377 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»; Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 N 18 (ред. от 27.03.2007) «О введении в действие Санитарных правил - СП 1.1.1058-01» (вместе с «Санитарными правилами "Организация и проведение производственного контроля за соблюдением Санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий" СП 1.1.1058-01», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 10.07.2001, Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (в редакции от 13 декабря 2008 года) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ (в редакции от 30 декабря 2008 года) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»; Постановление Правительства Российской Федерации от 10.03.1999 года №263 «Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте»; Приказ Госгортехнадзора Российской Федерации от 26.04.2000 года № 49 «Об утверждении методических рекомендации по организации производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах»; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2006 года № 413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

**В этих целях Работодатель создает или укрепляет службу охраны труда в организации, (ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановление Минтруда России от 8 февраля 2000 года № 14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации»; «Межотраслевые нормативы численности работников служб охраны труда в организациях», утвержденные Постановлением Минтруда России от 22 января 2001 года № 10).**

создает на паритетной основе из представителей Работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда. (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации)

Профсоюзным комитетом (иным представителем работников) избираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда. («Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», утвержденные Постановлением Минтруда России от 8 апреля 1994 года № 30; «Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», утвержденное Постановлением Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 18.10.2006 года № 4-3).

Уполномоченных лиц по охране труда освобождать от основной работы на \_\_\_\_\_ часов в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

За работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда установить:

- дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве \_\_\_\_\_ дней;
- премию (месячную или квартальную) в размере \_\_\_\_\_ должностных окладов.

9.3.17. Проводить смотр-конкурс по охране труда среди структурных подразделений.

9.3.18. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

9.4. Обязательства работника:

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

9.4.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

9.4.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9.6. Обязательства Профсоюзного комитета:

9.6.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

**9.6.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана улучшения условий и охраны труда (соглашения по охране труда) уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.**

**9.6.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.**

**9.6.4. В целях защиты прав и интересов работников:**

**– принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.);**

**– организовать Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;**

**– осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.**

**9.6.5. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.**

**9.6.6. Проводить совместно с Работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.**







Приложение № 2  
к методическим рекомендациям  
по подготовке раздела «Условия и охрана труда»  
коллективного договора организации и  
индивидуального предпринимателя

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ**

подлежащих аттестации по условиям труда в \_\_\_\_\_

(наименование организации)

№ рабочего места*	Код профессии, должности по ОК 016-94	Рабочее место (профессия, должность)	Количество работающих	Из них женщин	Место проведения измерений факторов производственной среды и трудового процесса	Оцениваемые факторы**																СИЗ**	Травмобезопасность		
						время их воздействия, в часах (процентах к продолжительности смены)																			
						физические																			
						химический***	биологический	АПФД***	шум	инфразвук	ультразвук	вибрация общая	вибрация локальная	ЭМП и излучения	ионизирующие излучения	микроклимат	световая среда	аэроионный состав воздуха	лазерное излучение	Тяжесть труда	Напряженность труда				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	

\* Номера аналогичных рабочих мест завершаются буквой «а».

\*\* Если фактор не оценивается, то в графе ставится прочерк.

\*\*\*На отдельном листе дается перечень химических веществ и аэрозолей, преимущественно фиброгенного действия.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, дающих право**  
**на дополнительные отпуска за работу**  
**с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Обоснование предоставления
1	2	3	4	5
1.	Бухгалтер		7	работа с вредными условиями труда
2.	Уборщица		7	работа с вредными условиями труда -

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности.**

№ п/п	Профессия, должность	Периодичность Проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров
1	2	3	4
1.	ПДО	1 раз в год	
2.	директор	1 раз в год	
3.	Зам. директора	1 раз в год	
4.	Гл. бухгалтер	1 раз в год	
5.	Педагог организатор	1 раз в год	
6.	Тех. персонал	1 раз в год	

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, имеющих право**  
**на бесплатное получение специальной одежды, специальной**  
**обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Обоснование предоставлен ия
1	2	3	4	5
1.	Уборщица	Халат – 1 раз в год, перчатки – 6 раз в год, калоши – 2 раза в год.	1 комплект	Вредные условия труда

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ГОЛЫШМАНОВСКИЙ ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА»**

Тюменская обл., р.п. Голышманово ул. Садовая, 102 , тел./факс 8(345646)25033  
эл.почта golcdt@yandex.ru

Дополнительное соглашение к коллективному договору  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Голышмановский Центр творчества».

р.п. Голышманово

19.11.2015г.

МАУ ДО «Голышмановский ЦТ» в лице директора Селезневой Татьяны Александровны, действующей на основании Устава и работники МАУ ДО «Голышмановский ЦТ», пришли к соглашению о нижеследующем:

1. Внести в Договор следующие изменения и дополнения:

1) Пункт 6.2.1 главы 6 изложить в новой редакции: «6.2.1. оказывать работникам единовременную выплату (при наличии средств) к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в год в зависимости от стажа работы в следующих размерах: 5 лет – 0,5оклада; 10 лет – 1 оклад».

Пункт 6.2.2 главы 6 изложить в новой редакции:

«6.2.2. оказывать за счет средств Работодателя единовременную выплату (материальную помощь)

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 3000 рублей;
- в случае смерти работника одному из членов семьи умершего в размере 4000 рублей;
- при вступлении в брак (впервые) в размере 2500 рублей;
- при рождении ребенка (отцу или матери) в размере 2500 рублей;
- в связи с профессиональным праздником в размере 1000 рублей.

2) Пункты 7.4, 7.5, 7.6 главы 7 исключить.

2. Настоящее соглашение вступает в силу с 19.11.2015 года.

От работодателя  
Директор МАУ ДО  
«Голышмановский ЦТ»  
Творчества

А. Селезнева



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Е.Н. Воронова

