**I. Общие положения**

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Администрации города Донецка и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами коллективного договора являются:

работники Администрации города Донецка (далее - работники), представляемые первичной профсоюзной организацией работников Администрации города Донецка (далее профсоюз), в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Администрации города Донецка Келеп Анны Владимировны;

работодатель – Администрация города Донецка (далее работодатель), в лице главы Администрации города Донецка Кураева Романа Васильевича.

Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

4. Целью настоящего Договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня Работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1) В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

2) В части обязательств профсоюза – защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

3) В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Регламента работы Администрации города Донецка, Правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

5. Действие Договора распространяется на всех работников независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

7. Взаимные обязательства сторон.

1) Работодатель признает профсоюз единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

2) Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

**II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

9. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

10. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается ведущим специалистом по кадровым вопросам работодателя и согласовывается с профсоюзом.

11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим Договором.

12. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

13. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием профсоюза.

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

15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзом.

Мотивированное мнение, не представленное профсоюзом в семидневный срок, работодатель вправе не учитывать и увольнять работника без учета мнения профсоюза (части первая и вторая статьи 373 ТК РФ).

17. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюза.

**III. Режим труда и отдыха**

18. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, а на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

19. Неполное рабочее время устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=401289&dst=100011), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий у работодателя.

20. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только с его письменного согласия, за исключением следующих случаев:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

К сверхурочной работе и работе в ночное время не привлекаются и не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=401289&dst=100011), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время или к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время и сверхурочной работы.

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

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

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

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=401289&dst=100011), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22. 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 не менее чем за 3 месяца извещать об этом Профсоюз.

23. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника составляет 28 календарных дней.

Основной оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

1) Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя, отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2) Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в следующих случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

представление работником справки-вызова, дающей ему право на предоставление дополнительного отпуска в связи с обучением;

по письменному заявлению работника, если ему своевременно не была произведена оплата за отпуск либо работник был предупрежден о начале отпуска позднее, чем за две недели.

в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Администрации города Донецка, допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть им использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся.

3) По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4) Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5) При увольнении работнику выплачивается денежная [компенсация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=100009&dst=100088) за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска.

24. **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск муниципального служащего составляет 30 календарных дней.**

В зависимости от группы замещаемой должности и стажа муниципальной службы муниципальному служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

 при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

 при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

 при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

при стаже муниципальной службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

1) Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

2) Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы Работодатель на основании письменного заявления обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ), при условии, что это не отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы организации.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Продолжительность указанного отпуска конкретного работника определяется по соглашению с работодателем.

3) Работодатель обязан предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с ст.173 – 176 ТК РФ.

**IV. Оплата и нормирование труда**

26. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, определяются Положением об оплате труда муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе органов местного самоуправления муниципального образования «Город Донецк», принятым решением Донецкой городской Думы от 14.04.2011 № 36 и решением Донецкой городской Думы от 05.11.2008 № 146 «Об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления города Донецка, и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Донецка».

27. Размер заработной платы устанавливается исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом надбавок и доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

28. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом, в соответствии с отраслевым, областным и территориальным трехсторонним соглашениями.

29. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

30. Премиальные выплаты выплачиваются работникам по итогам работы за месяц, квартал, год как в процентном отношении, так и в абсолютных величинах, в соответствии с локальными нормативными актами, при наличии финансовых средств. При отсутствии или недостатке соответствующих средств Работодатель вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплаты, предупредив об этом работников в установленный законодательством порядке.

31. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца: 2 и 17 числа. В день выплаты второй части заработной платы за месяц каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

32. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

33. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

34. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового резерва и содействует занятости высвобождаемых Работников.

35. В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюза.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

36. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, пользуются также:

* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* матери, воспитывающие детей до 3 лет;
* беременные женщины.

37. Работодатель обязуется:

1) Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

2) Не менее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

3) Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4) Предварительно (не менее чем за три месяца) Работодатель обязан

письменно сообщать Профсоюзу о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников,

5) Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

**VI. Охрана труда и здоровья**

38. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

39. Работодатель обязуется:

1) Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

2) Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда.

3) Назначить работника ответственного за охрану труда, который организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений по улучшению условий охраны труда, разрабатывает инструкции по охране труда для всех профессий.

4) Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, за счет средств бюджета и внебюджетных источников, регламентированных статьей 225 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5) Обеспечить приобретение за счет собственных средств и [выдачу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=405210&dst=100017) средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном [законодательством](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=388109&dst=100231) Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6) В случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=468389&dst=2763) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст. 214, ст. 220 ТК РФ).

7) Обеспечить в организации наличие аптечки, укомплектованной набором лекарств, для оказания первой медицинской помощи. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованием охраны труда, а также доставка работников, заболевших и (или) пострадавших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости – оказание им неотложной первой помощи.

8) В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

40. Работник обязуется:

1) Соблюдать требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ.

2) Проходить в установленном [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=439764&dst=100019) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

3) В случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=468389&dst=2754) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4) Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья.

5) При освобождении от работы для прохождения диспансеризации предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

41. Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками.

**VII. Социальные гарантии и льготы для работников**

42. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1). Размеры должностных окладов муниципальных служащих ежегодно увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) окладов денежного содержания государственных гражданских служащих Ростовской области.

2) Должностные оклады технического персонала, ставки заработной платы обслуживающего персонала ежегодно увеличиваются (индексируются) в размерах и в сроки, предусмотренные для работников муниципальных учреждений.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов технического персонала, ставок заработной платы обслуживающего персонала производится локальными нормативными актами соответствующих органов местного самоуправления города Донецка в размерах и в сроки, предусмотренные для работников муниципальных учреждений.

43. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, при этом можно накапливать дополнительные оплачиваемые выходные дни и однократно объединять их до 24 дней подряд в течение календарного года;

- донорам после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

44. Работодатель предоставляет работникам при прохождении диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления:

- до достижения возраста сорока лет - 1 рабочий день один раз в 3 года;

- достигшим возраста сорока лет - 1 рабочий день один раз в год;

- предпенсионерам (за пять лет до пенсионного возраста), пенсионерам (работающим) - 2 рабочих дня ежегодно.

День (дни) освобождения от работы согласовываются (согласовываются) с работодателем.

45. Согласно Указу Президента от 21.09.2022г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», работодатель гарантирует соблюдение действующего законодательства РФ (Постановление Правительства от 22.09.2022г. № 1677 «О приостановлении трудового договора с мобилизованным») для работников, попадающих под частичную мобилизацию:

1) Работодатель обязуется сохранить рабочее место за мобилизованным работником и право вернуться на работу после военной службы.

2) Работник обязуется предоставить повестку о призыве на военную службу по мобилизации.

**VIII. Обязательства Профсоюза**

46. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза и работников, повышению эффективности работы организации.

47. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

48. Доводить до сведения работников информацию о новых законодательных актах, нормативных документах в сфере трудовых отношений, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников отрасли.

49. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

50. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

51. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

1. Выступать инициатором начала переговоров по заключению (продлению срока действия) коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

. **IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

53. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением Работодатель обязуется:

1) Предоставлять Профсоюзу безвозмездно: оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

2) Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений.

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

3) Предоставлять Профсоюзу любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников.

4) Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

5) Предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

54. Стороны договорились, что:

1) Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

2) Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка.

3) Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;

- защита в случае индивидуального трудового спора;

- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;

- получение материальной помощи из средств профсоюза.

**Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

55. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

56. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

57. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

58. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

59. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

60. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

61. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

62. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

63. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Работодатель Профсоюзный комитет

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.В. Кураев \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В. Келеп

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024. «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024.

Коллективный договор утвержден на собрании работников «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2024.