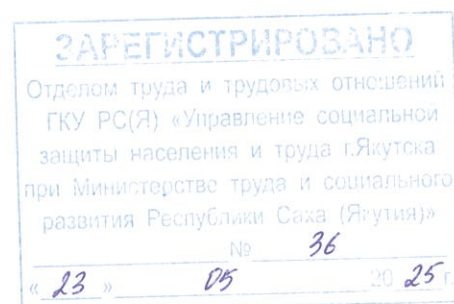


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОКРУЖНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЯКУТСКА
НА 2025 - 2027 ГОДЫ

Якутск, 2025 г.



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения, права и обязательства сторон трудовых отношений.....	6
3. Рабочее время и время отдыха.....	11
4. Оплата и нормирование труда.....	15
5. Оплата отпусков и стоимости проезда.....	17
6. Дополнительные социальные гарантии и компенсации.....	27
7. Охрана труда и здоровья.....	29
8. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.....	31
9. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска Национальной гвардии Российской Федерации, а также членов их семей.....	32
10. Культура, спорт.....	33
11. Поддержка молодых специалистов.....	33
12. Социальное партнерство.....	34
13. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.....	38
14. Контроль над выполнением Коллективного договора.....	40
15. Заключительные положения.....	40

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице главы городского округа «город Якутск» Григорьева Евгения Николаевича, действующего на основании Устава городского округа «город Якутск», именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работниками Окружной администрации города Якутска, в лице председателя Первичной профсоюзной организации Окружной администрации города Якутска Левочкиной Варвары Артуровны, действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, именуемой далее «Профком», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Окружной администрации города Якутска, именуемой далее «Администрация».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Республики Саха (Якутия) от 11.07.2007 480-З № 975-III «О муниципальной службе в Республике Саха (Якутия)», муниципальными нормативными правовыми актами городского округа «город Якутск» и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Администрации.

Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Администрации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Администрация обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Администрации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.5. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, раздела, 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. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.7. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением в Администрации образуется постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое

действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.9. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех комиссий (коллегиальных органов) управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным (федеральным) отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях (ст.41 ТК).

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда в пределах фонда оплаты труда с учетом доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа «город Якутск» на соответствующий год.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет с момента подписания.

1.16. Настоящий коллективный договор распространяет своей действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Распоряжение о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и иные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями,

локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) региональным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты распоряжений о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев;
- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- проработавшие в Администрации свыше 15 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- допущенные к государственной тайне на постоянной основе;
- лица, в семье которых нет других сотрудников с самостоятельным заработком;
- сотрудники, получившие в период работы в Администрации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- родитель с ребенком в возрасте до 18 лет, при условии что другой родитель призван на военную службу по мобилизации или им заключен контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

2.2.9. Производить расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации Администрации, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по

инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.2.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания организации.

2.2.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.15. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном

виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.16. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Администрации составляет 40 часов в неделю. Для женщин 36-часовая рабочая неделя, при этом денежное содержание выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.2. Ненормированный рабочий день устанавливается всем муниципальным служащим.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.4. Для всех работников Администрации устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.5. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом положения п.3.1. настоящего Коллективного договора.

3.6. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст.97, 99 ТК РФ.

3.7. Привлечение работников Администрации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Администрации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников Администрации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

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

3.8. При служебной необходимости работники могут привлекаться к работе в ночное время. В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса РФ ночное время - время с 22 часов до 06 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. 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, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время 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.

Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в размере 20 процентов месячного должностного оклада с учетом ежемесячных надбавок, рассчитанного за час работы в ночное время.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной части отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По согласованию работодателя работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

3.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Администрации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.11. Лицам, замещающим должности муниципальной службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней с сохранением должности и денежного содержания.

В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст.321 ТК РФ) 24 календарных дня;

б) за ненормированный рабочий день 3 календарных дня;

в) за выслугу лет в соответствии с п.4 ст.17 Закона Республики Саха (Якутия) от 11.07.2007 480-З N 975-III «О муниципальной службе в Республике Саха (Якутия)»:

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

при стаже муниципальной службы от 5 года до 10 лет - 5 календарных дней;
 при стаже муниципальной службы от 10 года до 15 лет - 7 календарных дней;
 при стаже муниципальной службы от 15 лет и более - 10 календарных дней.

г) 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.

3.12. Категории работников, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (ч. 4 ст. 123 ТК РФ). К ним относятся:

- работнику (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1. ТК РФ);

- работники, не достигшие возраста 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

- внешние совместители (имеют право на отпуск в тот же период, на который приходится отпуск по основному месту работы. - ст. 286 ТК РФ);

- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ);

- сотрудницы, желающие использовать ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы (ст. 260 ТК РФ);

- работники, являющиеся родителями (опекунами, попечителями) ребенка в возрасте до 18 лет, для сопровождения несовершеннолетнего ребенка, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, находящееся в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.14. 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 не позднее чем за две недели.

3.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, в том числе разница между оплатой работы за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности (ст. 153 ТК РФ).

3.16. Стороны пришли к соглашению, что работник Администрации имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника Администрации может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.17. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель может на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в связи с:

- свадьбой самого сотрудника до пяти календарных дней;
- свадьбой детей до двух календарных дней;
- рождением у сотрудника ребенка либо его усыновлением (удочерением) до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до четырнадцати календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- муниципальному служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя (работодателя) может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

3.18. В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительный отпуск до 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы может предоставляться по личному заявлению следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

3.19. В количестве 1 календарного дня без сохранения заработной платы предоставляется родителям первоклассников в «День знаний» - 1 сентября, родителям выпускников общеобразовательных учреждений в выпускной день.

3.20. Работнику (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

3.21. Профком обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о муниципальной службе и о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Администрации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений действующего законодательства РФ и РС (Я) в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Администрации производится в соответствии с должностными окладами и в соответствии с трудовым договором на основе должностных окладов, предусмотренных штатным расписанием.

Работникам, прожившим менее 5 лет суммарно в Республике Саха (Якутия), может быть установлена процентная надбавка к заработной плате

за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в размере 80%.

4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается распоряжением работодателя, при исполнении обязанностей отсутствующего руководителя сотруднику устанавливается доплата в виде разницы должностных окладов, при совмещении должностей по аналогичным должностям устанавливается доплата в размере от 30% до 50% от оклада.

4.3. Работникам Администрации выплачивается премия за достижение показателей результативности профессиональной деятельности «за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)» согласно Порядку оплаты труда работников органов местного самоуправления городского округа «город Якутск», утвержденному решением Якутской городской Думы от 29.09.2008 N РЯГД-9-2. Премия выплачивается по следующим показателям деятельности:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию муниципальных служащих, лиц, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы;
- творческий подход муниципальных служащих и лиц, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности;
- участие в подготовке и организации крупных, социально значимых проектов в установленной сфере деятельности;
- своевременное и качественное исполнение муниципальными служащими и лиц, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы своих должностных обязанностей;
- соблюдение трудовой дисциплины и служебного распорядка;
- личный вклад в успешное выполнение задач;
- соответствие качества подготовленных документов установленным требованиям.

4.4. За успешное и добросовестное исполнение работниками Администрации своих должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу применяются различные поощрения с занесением в личное дело и трудовую книжку в установленном порядке:

- а) объявление благодарности;
- б) вручение единовременного денежного вознаграждения;
- в) объявление благодарности с единовременным денежным поощрением;
- г) награждение ценным подарком;
- д) присвоение почетного звания;

- е) вручение Почетной грамоты;
- ж) представление к награждению государственными наградами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);
- з) меры материального поощрения, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников Администрации.

4.5. Работникам Администрации, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются процентные надбавки к заработной плате в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ в соответствии с Законом РФ «О государственной тайне».

4.6. Администрация обязуется:

4.6.1. выплачивать заработную плату два раза в месяц, не позже 20 и 5 числа каждого месяца;

4.6.2. в день выдачи заработной платы за вторую половину месяца предоставлять работнику расчетный листок на электронную почту работника;

4.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

4.8. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

4.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

4.10. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

Обеспечение минимального размера оплаты труда производится с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П.

V. ОПЛАТА ОТПУСКОВ И СТОИМОСТИ ПРОЕЗДА

5.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

5.2. При предоставлении муниципальному служащему ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов денежного содержания.

5.3. Работники Администрации и члены их семей имеют право на оплату стоимости проезда один раз в два года к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (далее - компенсация расходов).

5.4. Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника администрации одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

5.5. В дальнейшем у работника администрации возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанной организации - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

5.6. К членам семьи работника администрации, имеющим право на компенсацию расходов, относятся:

- неработающий муж (жена), за исключением лиц, являющихся получателями страховых пенсий по старости и по инвалидности;
- несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные);
- дети, не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях в учреждениях профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования, имеющих государственную аккредитацию;
- дети, окончившие среднюю общеобразовательную школу в возрасте 18 лет и выезжающим в год окончания школы для поступления на дневные отделения в учреждения профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования, имеющих государственную аккредитацию (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него), независимо от времени использования отпуска.

5.7. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника администрации возникает одновременно с возникновением такого права у работника администрации.

5.8. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника администрации производится при условии их выезда в течение календарного года, в котором предоставляется отпуск и компенсация работнику администрации, из населенного пункта, где проживает работник, к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) к месту жительства работника администрации.

5.9. Не подлежит оплате стоимость проезда и провоза багажа членов семьи работника администрации в случае их выезда к месту использования отпуска работника из других населенных пунктов.

5.10. В случае, когда оба родителя (усыновителя) несовершеннолетнего ребенка являются работниками одной администрации, право каждого родителя на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа несовершеннолетних детей возникает независимо от возникновения и реализации права другого родителя (усыновителя) на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа несовершеннолетних детей. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа несовершеннолетних детей сохраняется, если ребенок выехал к месту использования отпуска работника до достижения возраста 18 лет, а возвратился обратно после достижения возраста 18 лет.

5.11. Выезд может производиться в нерабочее время (в период ежедневного отдыха) в день, непосредственно предшествующий отпуску или выходным и праздничным дням перед отпуском. Приезд работника администрации может производиться после окончания отпуска, а именно в выходные или праздничные дни, следующие за днем окончания отпуска.

5.12. В случае отъезда работника и членов его семьи к месту использования отпуска работника до окончания двухлетнего периода, дающего право на компенсацию расходов, а возвращения обратно после начала следующего двухлетнего периода, право на компенсацию расходов считается использованным за тот двухлетний период, в котором произошел отъезд работника и членов его семьи к месту использования отпуска работника.

5.13. Работнику и членам его семьи также предоставляется право на компенсацию расходов в следующих случаях:

- если работник и члены его семьи выехали к месту использования отпуска в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением работника, в т.ч. в связи с сокращением численности или штата работников администрации, а возвратились обратно после окончания этого отпуска;

- если работник и члены его семьи выехали к месту использования отпуска в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением работника, в т.ч. в связи с сокращением численности или штата работников администрации, и не возвратились обратно после окончания этого отпуска в связи с переездом к новому месту жительства.

5.14. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда не предоставляется работнику и членам его семьи в случае увольнения работника, получившего компенсацию за неиспользованные очередные оплачиваемые отпуска.

5.15. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда предоставляется работнику-женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, при условии предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со статьей 260 Трудового кодекса Российской Федерации

независимо от стажа работы в организации. Компенсируются расходы на оплату стоимости проезда в случае, если женщина-работник, находясь в месте проведения ежегодного оплачиваемого отпуска, направила работодателю заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и возвратилась к месту жительства в период нахождения отпуска по уходу за ребенком.

5.16. Время отпуска по уходу за ребенком до трех лет является составной частью двухлетнего периода, исчисляемого организацией при предоставлении работнику компенсации расходов по проезду к месту используемого отпуска и обратно. Если работник желает воспользоваться своим правом на получение компенсации расходов по проезду к месту использования отпуска в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ему необходимо прервать этот вид отпуска и оформить ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого будет зависеть от стажа работы работника, исчисляемого в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

5.18. Компенсация расходов предоставляется в течение всего двухлетнего периода до окончания календарного года, в котором заканчивается право на данную компенсацию.

5.19. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

5.19.1. оплату стоимости проезда работника администрации и членов его семьи к месту использования отпуска работника администрации и обратно к месту жительства работника администрации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

воздушным транспортом по тарифу экономического класса;

железнодорожным транспортом в купейном вагоне скорого фирменного поезда и пассажирского поезда;

автомобильным транспортом, осуществляющим перевозки пассажиров в междугородном сообщении и перевозки по заказам пассажиров, на основании лицензии или уведомления о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, за исключением такси:

- в пределах территории Республики Саха (Якутия) не выше тарифа автобуса общего типа по имеющимся маршрутам регулярных перевозок, размещенных на сайте АО «Автовокзал» (Якутск), а в случае его отсутствия, по фактическим расходам;

- за пределами территории Республики Саха (Якутия) по тарифу автобуса общего типа;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных

транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

5.19.2. оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) и аэроэкспрессом к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

5.19.3. оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов;

5.19.4. в случае сезонного отсутствия в труднодоступных населенных пунктах Республики Саха (Якутия) видов транспорта допускается оплата стоимости проезда на маломерных судах лицензированных перевозчиков при наличии проездных документов (билетов), подтверждающих расходы;

5.19.5. оплата стоимости проезда судами на воздушной подушке в межнавигационный период по маршрутам «Якутск - Нижний Бестях», «Нижний Бестях - Якутск», «Кангалассы - Соттинцы», «Соттинцы - Кангалассы».

5.20. Подлежат компенсации дополнительные расходы работника и членов его семьи по переоформлению и возврату проездных документов, возникшие по вине перевозчиков (задержка, отмена и др.) и в результате форс-мажорных обстоятельств.

5.21. При проезде к месту использования отпуска работника и обратно несколькими видами транспорта компенсируется общая сумма расходов на оплату проезда по каждому виду транспорта в пределах установленных норм, установленных пунктом 5.19. настоящего раздела.

5.22. В случае, если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 5.19 настоящего раздела, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета, но не выше фактических расходов. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

5.23. Не подлежат возмещению расходы, связанные с уплатой штрафов, доставкой билетов и багажа на дом, подбором оптимального маршрута, переоформлением или сдачей билета вследствие отказа от поездки (полета) по инициативе работника, оказанием дополнительных услуг, направленных на повышение комфортности проезда, таких, как изменение классности билета, дополнительное питание, иные повышающие комфортность и

увеличивающие стоимость приобретения проездного документа услуги и условия поездки (полета); расходы на добровольное личное страхование от несчастных случаев на воздушном, железнодорожном, морском, внутреннем водном и автомобильном транспорте.

5.24. В случае невозможности предоставления работником администрации и членами его семьи проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) и на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты Х группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

в) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа;

г) при наличии только воздушного сообщения компенсация расходов производится на основании справок транспортной организации:

- о приобретении и невозврате проездного документа с указанием фамилии, имени, отчества работника (члена семьи), маршрута, стоимости проезда;

- о подтверждении факта полета в случае утери посадочного талона с указанием фамилии, имени, отчества работника (члена семьи), маршрута.

5.25. Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска (отдыха) в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

5.26. Под личным транспортом понимаются транспортные средства, находящиеся в личной собственности работника администрации или членов его семьи.

5.27. Кратчайший путь проезда на личном транспорте определяется методом сопоставления значений по таблицам расстояний, приведенным на сайте системы АвтоТрансИнфо www.ati.su или атласом автомобильно-

дорожной сети Российской Федерации, при этом выбирается наименьшее значение.

5.28. Компенсации подлежит стоимость израсходованного топлива (бензина, газа, топливной смеси или дизельного топлива) при проезде по кратчайшему расстоянию от пункта выезда до пункта прибытия. Размер компенсации, связанной с расходом топлива, определяется исходя из его средней стоимости по маршруту следования и подтверждается чеками с АЗС, датированными не ранее последнего рабочего дня, предшествующего отпуску работника администрации, и не позднее даты, предшествующей выходу работника администрации из отпуска. Если в чеке АЗС не указаны все реквизиты, к такому чеку необходим товарный чек АЗС с указанием отсутствующих в чеке реквизитов. Стоимость израсходованного топлива, подлежащая компенсации, не может превышать расчетной стоимости, определенной для конкретного автомобиля исходя из нормы расхода топлива (в соответствии с методическими рекомендациями Минтранса России, утвержденными распоряжением Минтранса России от 14 марта 2008 г. № АМ-23-р), кратчайшего пути следования к месту проведения отдыха и обратно и средневзвешенной стоимости одного литра израсходованного топлива по чекам АЗС.

5.29. Если методическими рекомендациями Минтранса России не установлены нормы расходования топлива на транспортное средство, то следует использовать сведения, приведенные в технической документации на транспортное средство, а также любую иную информацию, предоставленную его изготовителем.

5.30. В случае, если работник администрации проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов. Под проведением отпуска в нескольких местах понимается:

- превышение работником и членами его семьи, установленных абзацем вторым настоящего пункта сроков пребывания в промежуточных населенных пунктах по маршруту следования к месту использования отпуска работника и обратно к месту жительства работника;
- несовпадение места использования отпуска работника и места использования отдыха членов его семьи по существующему административно-территориальному делению.

5.31. Работнику администрации и членам его семьи компенсируется стоимость проезда по всем промежуточным пунктам маршрута следования к месту использования отпуска работника администрации и обратно к месту жительства работника администрации при условии нахождения в промежуточных пунктах (без учета отмены, переноса или задержек рейсов,

заболевания работника администрации и членов его семьи, а также иных обстоятельств непреодолимой силы): не более пяти суток для каждого населенного пункта по направлению туда и не более пяти суток для каждого населенного пункта по направлению обратно.

5.32. Промежуточная остановка работника администрации и членов его семьи в городе Москва с целью дальнейшего выезда к месту использования отпуска работника администрации и обратно к месту жительства не является местом отпуска работника администрации независимо от количества дней пребывания в городе Москва.

5.33. В случае использования работником администрации отпуска за пределами территории Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим Положением.

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

5.33.1. В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом, в том числе по туристической путевке, без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту, работником администрации представляются следующие документы:

- авиабилет, в котором указана стоимость перелета;
- посадочный талон, подтверждающий факт перелета, в т.ч. распечатанный электронный посадочный талон;
- в случае предоставления авиабилета, в котором не указана стоимость перелета (чартер), дополнительно предоставляются документы, подтверждающие фактически произведенные расходы оплаты туристической путевки - справка о стоимости авиаперелета/авиабилета (оригинал) в составе туристической путевки с указанием фамилии, имени, отчества туриста, маршрута следования (с обязательным указанием города вылета и города прилета (места отдыха)), даты перелета и стоимости перевозки, подтверждается авиабилетом, электронным авиабилетом (при наличии) с приложением посадочного талона;
- справка транспортной организации о стоимости перевозки исходя из маршрута, пролегающего в пределах территории Российской Федерации;
- копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, за исключением случаев посещения стран, для пересечения границы которых, в соответствии с межгосударственными соглашениями, наличие заграничного

паспорта не является обязательным.

Указанная в справке транспортной организации стоимость воздушной перевозки определяется как процентная часть стоимости воздушной перевозки согласно перевозочному документу, соответствующая процентному отношению расстояния, рассчитанного по ортодромии маршрута полета воздушного судна в воздушном пространстве Российской Федерации (ортодромия по территории Российской Федерации), к общей ортодромии маршрута полета воздушного судна.

5.33.2. При приобретении электронного авиабилета подтверждающими документами являются:

- а) маршрут/квитанция (выписка из автоматизированной информационной системы оформления воздушных перевозок);
- б) посадочные талоны, подтверждающие перелет по указанному в электронном авиабилете маршруту.

5.33.3. При приобретении электронного железнодорожного билета подтверждающим документом является контрольный купон электронного проездного документа (билета) (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте).

5.33.4. Провоз багажа подтверждается следующими документами:

воздушным транспортом - багажные квитанции, соответствующие требованиям пункта 86 Федеральных авиационных правил «Общие правила воздушных перевозок пассажиров, багажа, грузов и требования к обслуживанию пассажиров, грузоотправителей, грузополучателей» (с указанием количества мест и веса багажа);

железнодорожным транспортом - багажная квитанция по форме №ЛУ-126р;

автомобильным транспортом - багажная квитанция, согласно приложению №3 к Правилам перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01 октября 2020 года №1586;

водным транспортом - багажная квитанция согласно приложению №8 к Правилам перевозки пассажиров и их багажа на внутреннем водном транспорте, утвержденного Приказом Минтранса России от 05 мая 2012 года №140.

5.34. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее чем за две недели до начала его отпуска. В заявлении указываются:

- а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника администрации, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии);

б) для подтверждения неработающим супругом (супруги) статуса неработающего (ей):

- оригинал трудовой книжки (при наличии);
- справка налоговых органов о том, что физическое лицо не является налогоплательщиком по налогу на доходы физических лиц и (или) не зарегистрировано в качестве предпринимателя без образования юридического лица;

в) для неработающих членов семьи работника (муж, жена) - справка из органов, осуществляющих пенсионное обеспечение о том, что страховая пенсия по старости и по инвалидности не назначалась;

г) маршрут следования и место использования отпуска;

д) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

е) справка транспортной организации о примерной стоимости проезда или заранее приобретенные проездные документы; в случае использования личного транспорта предоставляется информация о примерной стоимости проезда.

Выплата компенсации производится исходя из примерной стоимости проезда по маршруту следования от места жительства работника администрации к месту использования отпуска работника администрации и обратно (согласно справке, выданной транспортной организацией или проездным документам), а в случае проезда личным транспортом - информации о примерной стоимости проезда) на основании представленного работником администрации заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника администрации и членов его семьи к месту использования отпуска.

5.35. Для окончательного расчета работник администрации обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника администрации и членов его семьи.

В случае, если средства, выданные работнику администрации в качестве предварительной компенсации расходов, превышают фактические расходы работника администрации в соответствии с авансовым отчетом, работник администрации обязан в течение 3 рабочих дней с даты представления отчета о произведенных расходах, вернуть организации неизрасходованные средства.

В случае, если работник администрации не воспользовался компенсацией в целях проезда к месту использования отпуска и обратно и не предоставил отчет о произведенных расходах, организация в течение 5 рабочих дней со дня истечения о сроке предоставления отчета о произведенных расходах предъявляет работнику письменное требование о возврате компенсации.

В случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящего пункта, работник организации обязан вернуть полностью или часть средств, наличными в кассу организации, выплаченных ему в качестве предварительной компенсации расходов не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, выданного на проезд, и при условии, если работник администрации не оспаривает оснований и размера возврата.

В случае, если работник администрации приступил к работе, а члены его семьи возвращаются позднее, работник администрации обязан предоставить отчет о произведенных расходах членов семьи в течение трех рабочих дней с даты их приезда.

5.36. Компенсация расходов работнику администрации предоставляется только по основному месту работы.

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

6.2. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и компенсации за счет средств Администрации:

6.2.1. по заявлению работника при предъявлении соответствующего документа Администрация предоставляет ему материальную помощь в связи с нижеприведенными особыми событиями в жизни работника:

1) при рождении (удочерении, усыновлении) ребенка - в размере 10 тысяч рублей на одного ребенка;

2) при вступлении в брак – в размере 10 тысяч рублей на каждого сотрудника Администрации;

3) одиноким матерям, имеющим детей дошкольного и школьного возраста - в размере до 5 тысяч рублей на каждого ребенка;

4) работникам, имеющим на иждивении неработающих по инвалидности и по возрасту членов семьи, совместно проживающих престарелых родителей - в размере до 5 тысяч рублей;

5) в случае смерти (матери, отца, супруга(и), сына, дочери, родных брата, сестры) - в размере до 10 тысяч рублей; в случае смерти работника

материальная помощь может выплачиваться супругу (супруге), одному из родителей, детям. К заявлению указанных лиц об оказании материальной помощи прикладывается копия свидетельства о смерти;

б) при возникновении непреодолимых обстоятельств (болезни, несчастного случая, потери имущества и т.д.) – в размере до 5 тысяч рублей.

6.2.2. При экономии фонда оплаты труда Администрацией единовременные выплаты могут выплачиваться работникам в размере месячного должностного оклада в следующих случаях:

1) наступления юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет);

2) возникновения права на получение государственной пенсии за выслугу лет на государственной и (или) муниципальной службе;

3) при награждении государственными наградами: почетными званиями, грамотой Главы Республики Саха (Якутия), знаками отличия.

6.2.3. Администрация может поощрять за безупречный труд в Администрации при стаже работы не менее 10 лет в связи с 50-летием в размере 1 МРОТ РС(Я) и далее на каждые 5 лет по 0,5 МРОТ РС(Я);

6.2.4. Поощрение работников Администрации в связи с юбилеем, не имеющим 10-летнего стажа работы в Окружной администрации, производится с коэффициентом 0,5.

6.2.5. Администрация вправе предоставить лицам, выполнившим нормативы испытаний (тестов) на соответствующий знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»: получение однократно в пределах каждой ступени дополнительных оплачиваемых выходных дней, но не более 3 календарных дней; частичное возмещение расходов на посещение спортивных секций, тренажерных залов, бассейнов и других объектов спортивно-оздоровительного назначения.

6.2.6. В целях материального поощрения Администрация вправе устанавливать выплаты для работников, осуществляющих наставничество в Окружной администрации города Якутска в соответствии с действующими нормативными актами.

6.3. Профком вправе выделять с казны профсоюза средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной тяжелой болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях, возмещать частично стоимость санаторно-курортной путевки при наличии средств и в других случаях.

6.4. Стороны договорились, что дополнительные социальные гарантии и компенсации по настоящему Коллективному договору оказываются при наличии экономии ФОТ на момент обращения работника.

6.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.5.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников

мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

6.5.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

7.1. Администрация обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при организации рабочего процесса.

7.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций не реже 1 раза в три года в соответствии с действующим законодательством.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников организации по охране труда.

7.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда и оценке профессиональных рисков на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.1.7. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.10. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.11. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

7.3.3. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Администрация обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в Фонд пенсионного и социального страхования и на обязательное медицинское страхование.

8.2. За счет средств работодателя выплачивается застрахованному работнику первые 3 дня временной нетрудоспособности, за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Добровольно застрахованным лицам - с первого дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета ОСФР по РС (Я).

8.3. Администрация обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медосмотра (выделять помещение, предоставлять транспорт для медицинских работников).

8.4. Диспансеризация сотрудников Администрации проводится в рамках обеспечения требований Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ в целях беспрепятственного прохождения сотрудниками диспансеризации.

8.5. Каждый сотрудник Администрации в возрасте от 18 до 40 лет имеет право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации на один рабочий день один раз в три года (п. 5 Порядка, утв. приказом Минздрава от 13.03.2019 № 124н).

8.6. Сотрудники Администрации – мужчины в возрасте от 40 до 60 лет и женщины в возрасте от 40 до 55 лет имеют право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации в течение одного рабочего дня ежегодно.

18.7. Сотрудники Администрации предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и работающие пенсионеры имеют право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации в течение двух рабочих дней раз в год.

8.8. На время прохождения диспансеризации работник освобождается от работы в Администрации.

8.9. На время прохождения диспансеризации за сотрудником сохраняется место работы и должность.

8.10. Рабочие дни, в которые работник отсутствует для прохождения диспансеризации, оплачиваются в размере среднего заработка (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ, ст. 139 ТК РФ).

8.11. Порядок прохождения диспансеризации определяется индивидуальными порядками Администрации.

8.12. Администрация обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

8.13. Администрация и Профком организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и иную работу с работниками Администрации и членами их семей.

**IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ,
ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ
ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО
ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В
ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ
СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИЛИ ВОЙСКА
НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
А ТАКЖЕ ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

9.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

9.2 Период приостановления действия трудового договора включается:

- в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- трудовой стаж;
- стаж работы по специальности (исключение - случаи досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.3. После окончания военной службы по мобилизации или по определенному контракту либо окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ или войска национальной гвардии РФ, работник вправе выйти на прежнее место работы в течение трех месяцев.

9.4. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Такой отпуск может быть использован полностью или по соглашению с Администрацией разделен на части.

9.5. Если один родитель призван на военную службу по мобилизации или им заключен контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, при этом в семье есть ребенок в возрасте до 14 лет, привлечение второго родителя к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни, направление в командировку допускается только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинским заключением.

9.6. Предусматривается профобучение, дополнительное профобразование инвалидов боевых действий за счет средств Администрации.

9.7. Ветеранам боевых действий ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, возможно предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Х. КУЛЬТУРА, СПОРТ

10.1. Администрация и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.2. Администрация:

10.2.1. способствует проведению Дней здоровья;

10.2.2. сохраняет средний заработок работникам, направляемых по распоряжению работодателя для участия в мероприятиях, проводимых под эгидой профсоюзного комитета.

10.3. Профком:

10.3.1. организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Администрации, обеспечивает своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение оздоровительной, социально-культурной и иной работы;

10.3.2. осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

10.3.3. по мере возможности компенсирует расходы сотрудникам Администрации на посещение спортивных секций, в первую очередь, сотрудникам, активно принимающим участие в профсоюзных соревнованиях.

ХІ. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

11.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых работников и их закреплению в организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к трудовой деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым специалистам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в организации;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спартакиады, туристические слеты, фестивали с участием молодежи);
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Молодежных советов и т.п..

11.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности работников из числа молодёжи в организации;

11.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Молодежного совета, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

11.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых специалистов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Молодежного совета;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта работы, в первый год их работы в организации;
- обеспечивать установленные в организации меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;
- предоставлять Молодежному совету помещение для проведения заседаний и мероприятий.

ХII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

12.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

12.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

12.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-

трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

12.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

12.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

12.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

12.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

12.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений

работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

12.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в организации (статья 82 ТК РФ);
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

12.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

12.3.3. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

12.3.4. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

12.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

12.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4.3. Осуществлять контроль за охраной труда в организации.

12.4.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

12.4.5. Принимать участие в аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.

12.4.6. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

12.4.7. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

12.4.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников организации.

12.4.9. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

12.4.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников организации.

ХIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель:

13.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

13.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании организации;

13.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

13.1.4. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

13.1.5. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании,

результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

13.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

13.2.1. Работникам, не освобожденным от основной работы и являющимся членами актива первичной профсоюзной организации, предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска в количестве 3 календарных дней.

13.2.2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

13.2.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

13.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

13.3. Стороны совместно:

13.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам организации;

13.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

13.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XIV. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Окружной администрации города Якутска.

14.2. Стороны договорились и обязуются:

14.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

14.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

14.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

14.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам организации.

14.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

14.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Администрация обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами организации, содержащие нормы трудового права, всех работников организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

15.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

15.3. Администрация размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

15.4. Каждый принимаемый на работу в организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

15.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в территориальный орган Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Представитель работодателя:

**Глава
городского округа
«город Якутск»**



Е.Н. Григорьев
 «20» _____ 2025 г.

Представители работников:

**Председатель
Первичной профсоюзной
организации
Окружной администрации
города Якутска**



В.А. Левочкина
 «20» _____ 2025 г.