

**ОБЩЕГОРОДСКОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
СОГЛАШЕНИЕ**

**между Общественной организацией «Первичная профсоюзная организация
комплекса «Байконур»,
руководителями государственных унитарных предприятий,
государственных бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении администрации города Байконур,
и администрацией города Байконур
на 2018 год**

Оглавление

ОБЩЕГОРОДСКОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ.....	1
Часть 1.....	3
Общие положения.....	3
Часть 2.....	5
В отношении государственных унитарных предприятий.....	5
Раздел I. Обязательства договаривающихся Сторон.....	5
Раздел II. Социально-трудовые отношения.....	7
Раздел III. Рабочее время.....	8
Раздел IV. Время отдыха.....	9
Раздел V. Оплата труда.....	9
Раздел VI. Обеспечение занятости.....	13
Раздел VII. Охрана труда.....	14
Раздел VIII. Работа с молодежью.....	17
Раздел IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	17
Раздел X. Обеспечение деятельности профсоюзных органов.....	19
и прав профсоюзных работников.....	19
Часть 3.....	20
В отношении государственных бюджетных и казенных учреждений.....	20
Раздел I. Обязательства договаривающихся Сторон.....	20
Раздел II. Социально-трудовые отношения.....	22
Раздел III. Рабочее время.....	24
Раздел IV. Время отдыха.....	24
Раздел V. Оплата труда.....	25
Раздел VI. Обеспечение занятости.....	26
Раздел VII. Охрана труда.....	27
Раздел VIII. Работа с молодежью.....	30
Раздел IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	30
Раздел X. Обеспечение деятельности профсоюзных органов.....	32
и прав профсоюзных работников.....	32
Часть 4.....	33
Заключительные положения.....	33

Часть 1.

Общие положения

1.1. Настоящее Общегородское территориальное соглашение между Общественной организацией «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур», руководителями государственных унитарных предприятий, государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур (далее – предприятия и учреждения) и администрацией города Байконур на 2018 год (далее – Соглашение) заключено в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в целях развития принципов социального партнерства, обеспечения защиты прав и интересов работников, эффективной работы предприятий и учреждений, создания необходимых условий для обеспечения жизнедеятельности города Байконур.

Соглашение направлено на регулирование социально - трудовых и связанных с ними экономических отношений, на повышение эффективности работы предприятий и учреждений, а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников предприятий и учреждений.

1.2. Цели Соглашения:

развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах предприятий и учреждений;

установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам предприятий и учреждений; создание условий и механизмов, способствующих реализации на предприятиях и в учреждениях норм трудового законодательства Российской Федерации;

повышение конкурентоспособности предприятий и учреждений, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;

обеспечение интересов сторон социального партнерства при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на услуги, оказываемые предприятиями и учреждениями;

содействие реформированию жилищно-коммунального хозяйства города Байконур, поддержание социальной стабильности на предприятиях и в учреждениях города Байконур.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

Работники предприятий и учреждений (далее – Работники) – в лице председателя Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Лариной Светланы Николаевны (далее – Профсоюз);

работодатели – руководители предприятий и учреждений (далее – Работодатели);

орган исполнительной власти города Байконур – администрация города Байконур (далее – Администрация) в лице Главы администрации города Байконур Бусыгина Константина Дмитриевича.

1.4. Соглашение действует в отношении:

Работников предприятий и учреждений, в которых созданы профсоюзные организации, входящие в состав Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур», при условии подписания

Соглашения (или присоединения к нему) руководителями указанных предприятий и учреждений;

Работодателей – руководителей предприятий и учреждений, в которых созданы профсоюзные организации, входящие в состав Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур», и заключивших настоящее Соглашение;

Администрации города Байконур.

1.5. Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров на предприятиях и в учреждениях города Байконур, и обязуются оказывать трудовым коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

1.6. Стороны обязуются обеспечить уровень заработной платы Работников не ниже уровня заработной платы Работников, достигнутого в 2017 году, при условии неизменности условий труда и объема выполняемых обязанностей.

Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров на предприятиях и в учреждениях, а также трудовых договоров, заключаемых между Работодателями и Работниками.

Коллективные договоры на предприятиях, в учреждениях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Настоящее Соглашение не ограничивает права предприятий и учреждений в расширении социальных гарантий Работникам за счет средств фонда развития социальной сферы, сформированного за счет средств прибыли предприятий, остающейся после уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей (далее – фонд развития социальной сферы), за счет доходов от платных услуг, оказываемых бюджетными учреждениями, а также за счет средств экономии фондов оплаты труда предприятий и учреждений.

В случае отсутствия на предприятии, в учреждении коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.7. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы Работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются регулирующими органами при установлении тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на услуги, оказываемые предприятиями и учреждениями.

1.8. При формировании бюджета города Байконур в планах финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений, в бюджетных сметах казенных учреждений, при формировании себестоимости в финансовых планах предприятий предусматриваются средства для реализации настоящего Соглашения и предоставления гарантий и льгот Работникам.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение Работников, дополняют действие соответствующих положений Соглашения с момента вступления их в силу.

1.10. В случае реорганизации Профсоюза, предприятия, учреждения или Администрации обязательства реорганизованной стороны переходят к правопреемнику.

1.11. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Часть 2.

В отношении государственных унитарных предприятий

Раздел I. Обязательства договаривающихся Сторон

Договаривающиеся Стороны обязуются:

1.1. Через своих представителей, избранных в состав постоянно действующей Байконурской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) на основе взаимных консультаций разрабатывать мероприятия, вырабатывать документы, принимать необходимые решения, формировать и направлять предложения в адрес законодательных, исполнительных органов Российской Федерации и добиваться их реализации, разрабатывать и подписывать Соглашение, вносить в него изменения и дополнения.

1.2. Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки предложений по изменению действующего Соглашения.

1.3. Сотрудничать на паритетных началах при решении отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав Работников.

1.4. Представлять в Администрацию предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта Работников соответствующих сфер деятельности.

1.5. Администрация и Работодатели:

решают через своих представителей задачи производственного развития и финансово-экономического оздоровления предприятий;

содействуют предприятиям в выполнении обязательств, предусмотренных заключенными соглашениями и коллективными договорами, оказывают им необходимую помощь в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними социально-экономические отношения, разрешения коллективных трудовых споров;

способствуют созданию благоприятных социально-трудовых отношений на предприятиях, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателей;

вносят в установленном порядке Главе администрации города Байконур предложения о принятии постановлений, распоряжений и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, затрагивающие интересы Работников и Работодателей, участвуют в их разработке;

содействуют реализации городских целевых программ, проектов социально-экономического развития и реформирования предприятий;

участвуют в решении вопросов занятости Работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействуют организации профессиональной

подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов;

обобщают и распространяют опыт работы лучших предприятий;

содействуют в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, деятельности профсоюзных организаций предприятий, их выборных органов и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур», проводят согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций на предприятиях города Байконур;

приглашают председателей профсоюзных организаций на совещания и заседания по финансово-хозяйственной, социально-экономической деятельности предприятий, а также по другим вопросам, затрагивающим интересы трудовых коллективов.

1.6. Профсоюз:

оказывает практическую помощь Работодателям и профсоюзным организациям предприятий в разработке и принятии коллективных договоров;

осуществляет контроль и защиту трудовых прав и социальных гарантий Работников в вопросах условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

способствует реализации настоящего Соглашения и взаимодействует с Администрацией и Работодателями на принципах социального партнерства;

принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах предприятий;

отстаивает интересы Работников в сфере социального страхования;

осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда на предприятиях;

выдвигает требования об отмене, приостановлении действий или внесении изменений в решения Работодателей, нарушающие права и интересы Работников и трудовых коллективов, ухудшающие условия и безопасность труда;

обобщает и распространяет положительную практику работы предприятий и их профсоюзных органов;

осуществляет координацию действий профсоюзных организаций предприятий по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;

четко определяет свою позицию по важнейшим событиям и социально-трудовым отношениям в Российской Федерации, в городе Байконур и оперативно информирует о ней профсоюзные организации предприятий;

информирует Администрацию и Работодателей по социально-трудовым вопросам, а также о коллективных действиях, планируемых Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения».

Раздел II. Социально-трудовые отношения

2.1. Определяются на основании трудового законодательства Российской Федерации, других нормативных правовых актов, отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты и настоящего Соглашения.

2.2. Устанавливаются между Работниками и Работодателями в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, на основании заключенных в письменной форме трудовых договоров.

Условия, предусмотренные трудовым договором, не могут ухудшать положений, определенных настоящим Соглашением, коллективными договорами предприятий.

2.3. Прием Работодателями иногородних граждан на работу осуществляется установленным в городе Байконур порядком.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Предоставлять профсоюзным организациям предприятий консультационную и иную помощь по правовым вопросам, связанным с разработкой и принятием коллективных договоров, социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

2.4.2. Добиваться через Общественную организацию «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения» повышения минимального размера оплаты труда в городе в связи с ростом цен на потребительском рынке, а также решений по другим социально-трудовым проблемам в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.3. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, текучести кадров и занятости Работников.

2.4.4. Обеспечивать участие профсоюзной организации в разработке (изменении) правил внутреннего трудового распорядка предприятий, установлении условий труда и заработной платы в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.5. Способствовать включению в коллективные договоры предприятий обязательств по обеспечению выполнения в полном объеме Работниками своих обязанностей по трудовому договору.

2.4.6. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации, выполнением положений настоящего Соглашения и коллективных договоров на предприятиях.

2.4.7. Содействовать выполнению Работодателями оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

2.4.8. Проводить среди Работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

2.4.9. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателей.

2.4.10. Принимать участие в решении социально-трудовых вопросов в рамках социального партнерства. При разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.11. Информировать Администрацию и Работодателей о социально-психологическом климате на предприятиях.

2.5. Работодатели обязуются:

2.5.1. Представлять в Администрацию информацию, необходимую для анализа уровня заработной платы и текучести кадров на предприятиях.

2.5.2. Добиваться решения возникающих на предприятиях социально-трудовых проблем, принимать меры по устранению причин их возникновения.

2.5.3. Сообщать профсоюзной организации о результатах рассмотрения и принятых мерах в недельный срок с момента получения требования профсоюзной организации об устранении выявленных нарушений.

2.6. Администрация обязуется:

2.6.1. Принимать к рассмотрению представления Профсоюза о нарушении законодательства Российской Федерации, ненадлежащем выполнении Работодателями настоящего Соглашения или коллективного договора, как основания для применения к ним дисциплинарных взысканий вплоть до досрочного расторжения заключенных с ними трудовых договоров;

2.6.2. Проводить ежегодно совместно с Работодателями, Профсоюзом анализ уровня заработной платы, текучести кадров на предприятиях.

Раздел III. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Режим рабочего времени и перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа Работников.

3.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон трудового договора.

3.4. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других периодов, не превышающих одного года), а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца. В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в

течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации предприятия.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации; другим категориям Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и федеральными законами.

3.6. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, производится в порядке, установленном ТК РФ.

Раздел IV. Время отдыха

4.1. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

4.2. На предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей жилищно-коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4.3. Всем Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел V. Оплата труда

5.1. Стороны договорились о том, что размер минимальной заработной платы Работников устанавливается:

с 01 января 2018 года в сумме 9 489 рублей;

с 01 октября 2018 года в сумме 10 000 рублей.

Размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленного настоящим Соглашением;

предприятия, в отношении которых производится государственное регулирование цен на работы (услуги), устанавливают размер минимальной

месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с 01 января 2018 года и с 01 октября 2018 года при заключении коллективных договоров (внесении в них изменений), исходя из фонда оплаты труда, установленного РЭК г. Байконур, и согласованного Управлением финансов администрации города Байконур, Управлением экономического развития администрации города Байконур;

остальные предприятия устанавливают размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда в указанные сроки при заключении коллективных договоров (внесении в них изменений), исходя из планового фонда оплаты труда, согласованного с Управлением экономического развития.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера, а также система премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предприятий.

Размеры тарифных ставок (окладов, должностных окладов) определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Работодатели обеспечивают:

оплату труда Работников в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы (профессиональными стандартами), количеством и качеством затраченного труда с применением действующей на предприятии системы оплаты труда;

тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному [справочнику](#) работ и профессий рабочих, Квалификационному [справочнику](#) должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональными стандартами, с учетом квалификационного уровня работников;

принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, по согласованию с профсоюзной организацией предприятия, а также своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

своевременное заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда;

индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, а также коллективным договором или локальным нормативным актом.

5.3. Работодатели разрабатывают положения о премировании Работников, в которых учитываются:

эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
своевременное получение паспорта готовности предприятия к работе в
осенне-зимний период;

отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны
труда;

иные критерии премирования, разработанные на каждом предприятии в
соответствии с принятыми локальными нормативными актами.

5.4. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее
двух третей среднемесячной заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника,
оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада
(должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.5. Расходы Работодателей на оплату труда и иные расходы,
обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются
с учетом:

расходов (средств) на оплату труда;

иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и
услуг, за исключением расходов, осуществляемых за счет средств фонда развития
социальной сферы.

5.6. В целях определения планового фонда оплаты труда ежемесячная
сумма средств, направляемая на оплату труда, рассчитывается исходя из
нормативной численности Работников, норм обслуживания, установленных в
соответствии с нормативно-методологическими актами федеральных органов
исполнительной власти, в пределах своей компетенции, с учетом нормативной
численности на вновь вводимые объекты, и включает в себя:

5.6.1. Тарифная составляющая расходов (средств), направляемых на оплату
труда, рассчитывается исходя из тарифных ставок, окладов (должностных
окладов) всех Работников;

5.6.2. Средства, направляемые на премирование Работников за основные
результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия – в размере не
более 60 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых
на оплату труда в пределах фонда оплаты труда. Премия начисляется на
тарифную ставку, оклад (должностной оклад) с учетом доплат и надбавок,
связанных с режимом работы и условиями труда, в соответствии с
коллективными договорами, действующими на предприятиях;

5.6.3. Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам, окладам (должностным
окладам) стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с
режимом работы и условиями труда, – в размере не менее 12,5 процента
тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда.
относятся следующие доплаты (надбавки):

за работу в ночное время – в размере не менее 20 процентов часовой
тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное
время;

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада) Работника;

за разъездной характер работы;

за вахтовый метод работы;

за сверхурочную работу – не менее чем в двойном размере или предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по основной работе;

за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – в размере, в зависимости от количества человек в бригаде не менее 10% тарифной ставки, оклада (или фиксированный размер);

за работу по графику с разделением смены на части – в размере не менее 30 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за отработанное в смене время;

иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые Работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются коллективными договорами предприятий.

5.6.4. Ежемесячную надбавку за выслугу лет в размере не более 15 процентов тарифной составляющей (средств), направляемых на оплату труда и выплачивается в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

от 3 до 5 лет – 10 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

свыше 5 лет – 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

5.6.5. Ежемесячную надбавку за работу в районе экологического кризиса в размере 30 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

5.6.6. Районный коэффициент к заработной плате в размере 1,5.

5.7. В плановый годовой фонд заработной платы включается вознаграждение по итогам работы за год, относимое на себестоимость работ (услуг), в размере до двух тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установленных на предприятии.

5.8. Оплата труда руководителей предприятий производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении администрации города Байконур, утвержденным постановлением Главы администрации города Байконур.

5.9. Заработная плата Работникам выплачивается, как правило, в месте выполнения ими работы либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, коллективным договором, трудовым договором.

5.10. Не допускается приостановление работы Работниками на объектах, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

5.11. Мероприятия по введению и пересмотру норм и нормативов, введению новых и (или) изменения условий оплаты труда Работников производятся Работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом предприятия, в связи с этим Работники предупреждаются Работодателем в сроки, предусмотренные ТК РФ.

Раздел VI. Обеспечение занятости

6.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионального и квалификационного уровня каждого Работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействие занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатели и профсоюзные организации предприятий предусматривают в коллективных договорах:

реализацию мер по защите Работников в случае приостановки производства или высвобождения Работников в условиях жесткой экономической необходимости;

оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке высвобождаемым Работникам.

6.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей и лицами, воспитывающими детей без матери осуществляется в соответствии со статьей 261 ТК РФ.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории Работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатели обязуются в письменной форме сообщить профсоюзной организации предприятия не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата его Работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата Работников в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Раздел VII. Охрана труда

7.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Гарантии осуществления права Работников на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между Работодателями и Работниками установлены трудовым законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатели обеспечивают:

право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда;

режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

беспрепятственный допуск должностных лиц органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» и администрации города Байконур в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве;

разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации или уполномоченного Работника;

условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования и ведению всех видов технологических процессов;

разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда;

содействие участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве;

финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятиях осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а на предприятиях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, – в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников;

своевременную и бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, смывающих и (или) обезвреживающих и других средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче специальной одежды, специальной обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи, порядок возврата (удержания стоимости) при увольнении Работника, фиксируются в коллективном договоре;

бесплатную выдачу Работникам по установленным нормам молока и других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, а также условие возможной замены их компенсационной выплатой, определяется коллективным договором и (или) трудовым договором;

своевременное проведение специальной оценки условий труда с последующей реализацией мероприятий, направленных на улучшение условий труда Работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Первоочередное проведение специальной оценки условий труда подростков, а также женщин, работающих во вредных условиях труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда Российской Федерации и нормативных требований по охране труда не по его вине;

рассмотрение и принятие мер по предложениям соответствующих органов Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

7.4. Работодатели и Профсоюз:

организуют научные исследования и разработку нормативной документации (правил, положений, методических указаний, отраслевых и типовых инструкций и т.п.) в области охраны труда;

проводят совместное расследование групповых несчастных случаев или случаев со смертельным исходом;

организуют обучение Работников в сфере охраны труда и трудового законодательства Российской Федерации и оказывают им необходимую консультативную помощь.

7.5. Администрация обязуется:

анализировать ежегодно состояние дел по охране труда Работников в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

осуществлять контроль и оказывать информационную, методическую помощь Работодателям в создании здоровых и безопасных условий труда и внедрении современных средств защиты, обеспечивающих предупреждение производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний Работников;

принимать участие в расследовании происшедших на предприятиях аварий, группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с целью выработки мер по их предупреждению.

7.6. Профсоюз обязуется:

осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда Работников через уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда;

организовывать контроль за обучением уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда.

Раздел VIII. Работа с молодежью

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Совместно разрабатывать и реализовывать программы подготовки, привлечения и закрепления молодых специалистов;

8.1.2. Проводить работу по организации наставничества для профессионального становления молодых рабочих и специалистов;

8.1.3. Работодатели при возможности предусматривают рабочие места для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего

профессионального образования, а также ранее работавших в организациях после прохождения ими военной службы по призыву.

8.2. Работодатели и профсоюзные организации предусматривают в коллективных договорах при наличии финансовых возможностей:

8.2.1. Предоставление молодым специалистам дополнительных льгот и социальных гарантий;

8.2.2. Оказание содействия развитию молодежного движения;

8.2.3. Создание условий для эффективного труда и отдыха молодых специалистов;

8.2.4. Оказание помощи в организации и проведении творческих конкурсов профессионального мастерства молодежи.

8.3. Профсоюз обеспечивает:

8.3.1. Координацию работы Молодежного совета Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур»;

8.3.2. Содействие в повышении профессиональной подготовки молодых профсоюзных активистов.

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Договаривающиеся Стороны обязуются:

9.1. Проводить согласованную политику в области организации оздоровительной кампании детей и подростков, санаторно-курортного лечения Работников и укрепления материальной базы социально-культурных и спортивных объектов, а также предусматривать в бюджете города Байконур выделение средств на финансирование оздоровительной кампании детей и подростков.

9.2. Вводить дополнительные к установленным законодательством Российской Федерации льготы и услуги по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, добровольному медицинскому страхованию за счет средств фонда развития социальной сферы.

9.3. За счет экономии денежных средств фонда оплаты труда:

оказывать разовую материальную помощь семьям Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда (на момент выплаты), установленных законодательством Российской Федерации, в других случаях – на условиях и в размерах, установленных коллективным договором;

выплачивать материальную помощь при увольнении Работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста); предоставлять матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний – 1-го сентября.

9.4. Сохранить право на пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений ветеранам труда

предприятия, прекратившим трудовые отношения с предприятиями, после установления (назначения) им пенсии.

9.5. Обеспечить разработку и принятие программ профилактических мер (организационных, производственно-технологических, медицинских), направленных на снижение общей заболеваемости с целью оздоровления Работников, а высвобождающиеся средства направлять на санаторно-курортное лечение (оздоровление) Работников.

9.6. Работодатели, исходя из своих финансовых возможностей, коллективными договорами устанавливают источники следующих выплат:

9.6.1. Выплату Работнику, уходящему в ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременного пособия на профилактику заболевания и лечение;

9.6.2. Частичную, но не ниже уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (действующего на момент выплаты) или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

связанных с погребением умерших Работников;

связанных с погребением близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей).

9.6.3. Выплату материальной помощи:

при рождении ребенка – не менее минимальной месячной тарифной ставки (оклада) рабочего первого разряда;

при увольнении работника, в связи с призывом на срочную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации и Республики Казахстан.

9.6.4. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

9.6.5. Оплату путевок Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в санаторно-курортные учреждения, санатории-профилактории.

9.7. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодежи: создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

9.8. Работодатели обязуются:

9.8.1. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели;

9.8.2. Утверждать Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку не менее 10 процентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) на условиях и в размерах, установленных коллективным договором;

9.8.3. Предоставлять молодым Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и Работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел X. Обеспечение деятельности профсоюзных органов

и прав профсоюзных работников

Работодатели обязуются:

10.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счета профсоюзной организации предприятий и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в установленных размерах.

Работодатели не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзным организациям всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам для осуществления ими уставной деятельности.

10.3. Принимать решения с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

10.4. Согласовывать с профсоюзными организациями планы производственных работ на год, решения по созданию и направлениям расходования фондов предприятий.

10.5. Предоставлять в Государственное учреждение – Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по городу Байконур в конце текущего года необходимые сведения о Работниках, о наступлении у них в будущем году пенсионного возраста для централизованной постановки на пенсионный учет, содействовать работе комиссий по пенсионным вопросам, созданным на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации.

10.6. Приостанавливать в обязательном порядке по требованию профсоюзных организаций исполнение управленческих решений, нарушающих условия коллективных договоров до устранения имеющихся разногласий.

10.7. Создавать профсоюзным организациям, созданным и действующим на предприятиях, условия для проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников.

10.8. Предоставлять руководителям профсоюзных организаций, не освобожденным от работы, определенной трудовыми договорами, за работу в трудовом коллективе дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств фонда развития социальной сферы:

председателям профсоюзных организаций – до 6 календарных дней;

уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций – до 3 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективными договорами.

10.9. Предоставлять членам профсоюзных организаций, не освобожденным от работы, определенной трудовыми договорами, представителям профсоюзных организаций в комиссиях свободное время для участия в работе этих комиссиях с сохранением среднего заработка:

председателям профсоюзных организаций – 3 часа в неделю;

уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций – 2 часа в неделю.

Источник выплаты среднего заработка устанавливается коллективным договором предприятия.

10.10. Осуществлять доплату за исполнение обязанностей, без освобождения от работы, определенной трудовыми договорами, с обязанностями председателей профсоюзных организаций, за счет средств фонда развития социальной сферы, в размерах по соглашению сторон трудового договора.

10.11. Включать в обязательном порядке представителей профсоюзных организаций в комиссии: по реорганизации, ликвидации предприятия; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по оказанию материальной помощи; по распределению ежемесячной премии или премии по итогам отчетного периода, по распределению фонда развития социальной сферы и других выплат стимулирующего характера.

Часть 3.

В отношении государственных бюджетных и казенных учреждений:

Раздел I. Обязательства договаривающихся Сторон

Договаривающиеся Стороны обязуются:

1.1. Через своих представителей, избранных в состав постоянно действующей Байконурской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) на основе взаимных консультаций разрабатывать мероприятия, вырабатывать документы, принимать необходимые решения, формировать и направлять предложения в адрес законодательных, исполнительных органов Российской Федерации и добиваться их реализации, разрабатывать и подписывать Соглашение, вносить в него изменения и дополнения.

1.2. Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки предложений по изменению действующего Соглашения.

1.3. Сотрудничать на паритетных началах при решении отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав Работников.

1.4. Представлять в Администрацию предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта Работников соответствующих сфер деятельности.

1.5. Администрация и Работодатели:

решают через своих представителей задачи модернизации учреждений;

содействуют в выполнении обязательств, предусмотренных заключенными соглашениями и коллективными договорами, оказывают им необходимую помощь в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними социально-экономические отношения, разрешения коллективных трудовых споров;

способствуют созданию благоприятных социально-трудовых отношений, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателей;

вносят в установленном порядке Главе администрации города Байконур предложения о принятии постановлений, распоряжений и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, затрагивающие интересы Работников и Работодателей, участвуют в их разработке;

содействуют реализации городских целевых программ, проектов социально-экономического развития и реформирования учреждений;

участвуют в решении вопросов занятости Работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействуют организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов;

обобщают и распространяют опыт работы лучших учреждений;

содействуют в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, деятельности профсоюзных организаций, их выборных органов и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур», проводят согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций;

приглашают председателей профсоюзных организаций на совещания и заседания по финансово-хозяйственной, социально-экономической деятельности, а также по другим вопросам, затрагивающим интересы трудовых коллективов.

1.6. Профсоюз:

оказывает практическую помощь Работодателям и профсоюзным организациям в разработке и принятию коллективных договоров;

осуществляет контроль и защиту трудовых прав и социальных гарантий Работников в вопросах условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с Администрацией и Работодателями на принципах социального партнерства;

принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;

отстаивает интересы Работников в сфере социального страхования;

осуществляет контроль за состоянием охраны труда;

выдвигает требования об отмене, приостановления действий или внесении изменений в решения Работодателей, нарушающие права и интересы Работников и трудовых коллективов, ухудшающие условия и безопасность труда;

обобщает и распространяет положительную практику работы учреждений и их профсоюзных организаций;

осуществляет координацию действий профсоюзных организаций по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;

четко определяет свою позицию по важнейшим событиям и социально-трудовым отношениям в Российской Федерации, в городе Байконур и оперативно информирует о ней профсоюзные организации;

информирует Администрацию и Работодателей по социально-трудовым вопросам, а также о коллективных действиях, планируемых Общественной

организацией «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения».

Раздел II. Социально-трудовые отношения

2.1. Определяются на основании трудового законодательства Российской Федерации, других нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, а также отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты.

2.2. Устанавливаются между Работниками и Работодателями в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, на основании заключенных в письменной форме трудовых договоров.

Условия, предусмотренные трудовым договором, не могут ухудшать положений, определенных данным Соглашением, коллективными договорами.

2.3. Прием Работодателями иногородних граждан на работу осуществляется установленным в городе Байконур порядком.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Предоставлять профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по правовым вопросам, связанным с разработкой и принятием коллективных договоров, социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

2.4.2. Добиваться через Общественную организацию «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения» повышения минимального размера оплаты труда, в связи с ростом цен на потребительском рынке, а также решений по другим социально-трудовым проблемам в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации в городе Байконур.

2.4.3. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, текучести кадров и занятости Работников.

2.4.4. Обеспечивать участие профсоюзных организаций в разработке (изменении) правил внутреннего трудового распорядка, установлении условий труда и заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

2.4.5. Способствовать включению в коллективные договоры обязательств по обеспечению выполнения в полном объеме Работниками своих обязанностей по трудовому договору.

2.4.6. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации, выполнением положений настоящего Соглашения и коллективных договоров.

2.4.7. Содействовать выполнению Работодателями оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

2.4.8. Проводить среди Работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

2.4.9. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателей.

2.4.10. Принимать участие в решении социально-трудовых вопросов в рамках социального партнерства. При разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.11. Информировать Администрацию и Работодателей о социально-психологическом климате в учреждениях.

2.5. Работодатели обязуются:

2.5.1. Предоставлять в Администрацию информацию, необходимую для анализа уровня заработной платы и текучести кадров.

2.5.2. Добиваться решения возникающих социально-трудовых проблем, принимать меры по устранению причин их возникновения.

2.5.3. Сообщать Профсоюзу о результатах рассмотрения и принятых мерах в недельный срок с момента получения требования Профсоюза об устранении выявленных нарушений.

2.6. Администрация обязуется:

2.6.1. Принимать к рассмотрению представления Профсоюза о нарушении законодательства, ненадлежащем выполнении Руководителями данного Соглашения или коллективного договора, как основания для применения к ним дисциплинарных взысканий вплоть до досрочного расторжения заключенных с ними трудовых договоров.

2.6.2. Проводить ежегодно совместно с Работодателями, Профсоюзом анализ уровня заработной платы, текучести кадров.

Раздел III. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Режим рабочего времени и перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа Работников.

3.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон трудового договора.

3.4. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других периодов, не превышающих одного года), а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца. В случае, если по причинам сезонного

и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии законодательством Российской Федерации.

3.6. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, производится в порядке, установленном ТК РФ.

Раздел IV. Время отдыха

4.1. Работникам, работающим по пятидневной рабочей неделе, предоставляются два выходных дня, по шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

4.2. В учреждениях, приостановка работы которых невозможна вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания пользователей услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4.3. Всем Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел V. Оплата труда

5.1. Размер минимальной заработной платы Работников устанавливается:
с 01 января 2018 года в сумме 9 489 рублей;
с 01 октября 2018 года в сумме 10 000 рублей.

Размер минимальной месячной заработной платы рабочего первого разряда не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленного настоящим Соглашением;

5.2. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из нормативной численности Работников в соответствии с планами финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений и бюджетными сметами казенных учреждений.

5.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера, а также система премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предприятий.

Размеры окладов (должностных окладов) определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.4. Стороны договорились о том, что в целях определения планового фонда оплаты труда сумма средств, направляемая на оплату труда, включает в себя:

5.4.1. Ежемесячное премирование Работников в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада) по основной должности (профессии) и оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии).

5.4.2. Ежемесячную надбавку за выслугу лет в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада) в зависимости от стажа работы Работника. Надбавка выплачивается в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов оклада (должностного оклада);

от 3 до 5 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

свыше 5 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада).

5.4.3. Ежемесячную надбавку за работу в районе экологического кризиса в размере 30 процентов оклада (должностного оклада).

5.4.4. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и не образуют новых окладов (должностных окладов).

5.5. К заработной плате Работников применяется районный коэффициент в размере 1,5.

5.6. Работодатели обеспечивают:

оплату труда Работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному [справочнику](#) работ и профессий рабочих, Квалификационному [справочнику](#) должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональными стандартами, с учетом квалификационного уровня работников;

принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, по согласованию с профсоюзной организацией, а также своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

индексацию заработной платы в порядке, установленном нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

5.7. Оплата труда Руководителей учреждений производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур, утвержденным постановлением Главы администрации города Байконур.

5.8. Заработная плата Работникам выплачивается, как правило, в месте выполнения ими работы либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором, трудовым договором.

5.9. Мероприятия по введению и пересмотру норм и нормативов, введению новых и (или) изменения условий оплаты труда Работников производятся Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, в связи с этим Работники предупреждаются Работодателем в сроки, предусмотренные ТК РФ.

Раздел VI. Обеспечение занятости

6.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионального и квалификационного уровня каждого Работника, сохранения кадрового потенциала на экономически обоснованных рабочих местах и содействие занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатели и профсоюзные организации предусматривают в коллективных договорах:

реализацию мер по защите Работников в случае их высвобождения;
оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке высвобождаемым Работникам.

6.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей и лицами, воспитывающими детей без матери осуществляется в соответствии со статьей 261 ТК РФ.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории Работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатели обязуются в письменной форме сообщить профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата его Работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация учреждения с численностью 15 и более человек;

- б) сокращение численности или штата Работников в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Раздел VII. Охрана труда

7.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Гарантии осуществления права Работников на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между Работодателями и Работниками установлены трудовым законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатели обеспечивают:

- право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

- Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» и Администрации в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации или уполномоченного работника;

условия для выполнения Работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования и ведению всех видов технологических процессов;

разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда;

содействие участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве;

финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в планах финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений и в бюджетных сметах казенных учреждений;

финансирование мероприятий по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в планах финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений и в бюджетных сметах казенных учреждений;

своевременную и бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, смывающих и (или) обезвреживающих и других средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи, порядок возврата (удержания стоимости) при увольнении Работника, фиксируются в коллективном договоре;

бесплатную выдачу Работникам по установленным нормам молока и других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов (статья 222 ТК РФ), а также условие возможной замены их компенсационной выплатой, определяется коллективным договором и (или) трудовым договором;

своевременное проведение специальной оценки условий труда с последующей реализацией мероприятий, направленных на улучшение условий труда Работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Первоочередное проведение специальной оценки условий труда женщин и подростков, работающих во вредных условиях труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда Российской Федерации и нормативных требований по охране труда не по его вине;

рассмотрение и принятие мер по предложениям соответствующих органов Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

7.4. Работодатели и Профсоюз:

организуют научные исследования и разработку нормативной документации (правил, положений, методических указаний, отраслевых и типовых инструкций и т.п.) в области охраны труда;

проводят совместное расследование групповых несчастных случаев или случаев со смертельным исходом;

организуют обучение Работников в сфере охраны труда и трудового законодательства Российской Федерации и оказывают им необходимую консультативную помощь.

7.5. Администрация обязуется:

анализировать ежегодно состояние дел в сфере охраны труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

осуществлять контроль и оказывать информационную, методическую помощь Работодателям в создании здоровых и безопасных условий труда и внедрении современных средств защиты, обеспечивающих предупреждение производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний Работников;

принимать участие в расследовании происшедших в учреждении аварий, группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с целью выработки мер по их предупреждению.

7.6. Профсоюз обязуется:

осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда работников через уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзной организации по охране труда;

организовывать контроль за обучением уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзной организации по охране труда.

Раздел VIII. Работа с молодежью

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Совместно разрабатывать и реализовывать программы подготовки, привлечения и закрепления молодых специалистов;

8.1.2. Проводить работу по организации наставничества для профессионального становления молодых рабочих и специалистов;

8.1.3. Работодатели при возможности предусматривают рабочие места для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, а также ранее работавших в организациях после прохождения ими военной службы по призыву.

8.2. Работодатели и профсоюзные организации при наличии финансовых возможностей предусматривают в коллективных договорах:

8.2.1. Предоставление молодым специалистам дополнительных льгот и социальных гарантий;

8.2.2. Оказание содействия развитию молодежного движения;

8.2.3. Создание условий для эффективного труда и отдыха молодых специалистов;

8.2.4. Оказание помощи в организации и проведении творческих конкурсов профессионального мастерства молодежи.

8.3. Профсоюз обеспечивает:

8.3.1. Координацию работы Молодежного совета Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур»;

8.3.2. Содействие в повышении профессиональной подготовки молодых профсоюзных активистов.

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Договаривающиеся Стороны обязуются:

9.1. Проводить согласованную политику в области организации оздоровительной кампании детей и подростков, санаторно-курортного лечения Работников и укрепления материальной базы социально-культурных и спортивных объектов, а также предусматривать в бюджете города Байконур выделение средств на финансирование оздоровительной кампании детей и подростков.

9.2. Вводить дополнительные к установленным законодательством Российской Федерации льготы и услуги по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию за счет доходов от платных услуг, оказываемых учреждениями.

9.3. За счет экономии денежных средств фонда оплаты труда:

оказывать разовую материальную помощь семьям Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации, в других случаях – на условиях и в размерах, установленных коллективным договором;

выплачивать материальную помощь при увольнении Работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

предоставлять матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний – 1-го сентября.

9.4. Сохранить право на пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений ветеранам труда учреждения, прекратившим трудовые отношения с учреждениями после установления (назначения) им пенсии.

9.5. Обеспечить разработку и принятие программ профилактических мер (организационных, производственно-технологических, медицинских), направленных на снижение общей заболеваемости с целью оздоровления Работников, а высвобождающиеся средства направлять на санаторно-курортное лечение (оздоровление) работников.

9.6. Работодатели, исходя из своих финансовых возможностей, в коллективных договорах устанавливают размеры и источники следующих выплат:

9.6.1. Выплату Работнику, уходящему в ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременного пособия на профилактику заболевания и лечение;

9.6.2. Частичную, но не ниже уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (действующего на момент выплаты) или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

связанных с погребением умерших Работников;

связанных с погребением близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей).

9.6.3. Выплату материальной помощи:

при рождении ребенка – не менее размера оклада (должностного оклада) работника;

при увольнении работника, в связи с призывом на срочную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации и Республики Казахстан.

9.6.4. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

9.6.5. Оплату путевок Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в санаторно-курортные учреждения, санатории-профилактории.

9.7. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодежи: создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

9.8. Работодатели обязуются:

9.8.1. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать выделение средств на эти цели;

9.8.2. Утверждать Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку не менее 10 процентов к окладу (должностному окладу) на условиях и в размерах, установленных коллективным договором.

9.8.3. Предоставлять молодым Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и Работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел X. Обеспечение деятельности профсоюзных органов и прав профсоюзных работников

Работодатели обязуются:

10.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счета профсоюзной организации учреждения и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» членские

профсоюзные взносы из заработной платы Работников в установленных размерах.

Работодатели не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзным организациям всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам для осуществления ими уставной деятельности.

10.3. Принимать решения с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

10.4. Предоставлять в Государственное учреждение – Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по городу Байконур в конце текущего года необходимые сведения о Работниках о наступлении у них в будущем году пенсионного возраста для централизованной постановки на пенсионный учет, содействовать работе комиссий по пенсионным вопросам, созданным на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации.

10.5. Приостанавливать в обязательном порядке по требованию профсоюзных организаций исполнение управленческих решений, нарушающих условия коллективных договоров до устранения имеющихся разногласий.

10.6. Создавать профсоюзным организациям учреждений, условия для проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников.

10.7. Предоставлять руководителям профсоюзных организаций, не освобожденным от работы, определенной трудовыми договорами, за работу в трудовом коллективе дополнительные оплачиваемые отпуска за счет экономии фонда оплаты труда:

председателям профсоюзных организаций – до 6 календарных дней;

уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций – до 3 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективными договорами учреждений.

10.8. Предоставлять членам профсоюзных организаций, не освобожденным от работы, определенной трудовыми договорами, представителям профсоюзных организаций в комиссиях учреждений свободное время с сохранением среднего заработка за счет экономии фонда оплаты труда для участия в работе этих комиссий:

председателям профсоюзных организаций – 3 часа в неделю;

уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций – 2 часа в неделю.

10.9. Осуществлять доплату за исполнение обязанностей, без освобождения от работы, определенной трудовыми договорами, с обязанностями председателей профсоюзных организаций, за счет экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от оказания платных услуг, в размерах по соглашению сторон трудового договора.

10.10. Включать в обязательном порядке представителей профсоюзных организаций в комиссии: по реорганизации, ликвидации учреждения; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по

расследованию несчастных случаев на производстве; по оказанию материальной помощи; по распределению ежемесячной премии или премии за отчетный период, других выплат стимулирующего характера.

Часть 4.

Заключительные положения

1. Соглашение открыто для присоединения к нему Работодателей и Работников, с учетом особенностей действия по кругу лиц, сформулированных в пункте 1.4 Соглашения.

2. Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом Работодателя и профсоюзной организации с соответствующим уведомлением, направленным в адрес представителей Сторон Соглашения.

3. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями) и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

5. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

6. Соглашение вступает в силу с 01 января 2018 года и действует по 31 декабря 2018 года.

7. По истечении срока действия Соглашения, установленные в нем нормы и положения, сохраняют силу до заключения нового Соглашения, но не более 3-х месяцев.

8. После подписания Соглашения оно направляется на уведомительную регистрацию в Управление экономического развития администрации города Байконур.

9. Рассылку Соглашения осуществляет Управление экономического развития администрации города Байконур.

10. В период действия Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут дисциплинарную ответственность в порядке, установленном федеральными законами Российской Федерации.

12. Соглашение составлено и подписано в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и направляются:

один экземпляр – Главе администрации города Байконур;

один экземпляр – председателю Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур»;

один экземпляр – Управлению экономического развития администрации города Байконур.

13. 53 (пятьдесят три копии) Соглашения направляются в адрес Работодателей.

**Администрация города Байконур
Глава администрации**

_____ **К.Д. Бусыгин**

«__» _____ 2017 г.

**Председатель
Общественной организации
«Первичная профсоюзная организация
комплекса «Байконур»**

_____ **С.Н. Ларина**

«__» _____ 2017 г.

Работодатели города Байконур:

№	ФИО	Должность	Подпись	Дата
Государственные унитарные предприятия:				
1	Асанов Р.А.	Директор ГУП ГХ		__ . __ 2017
2	Дьяченко А.А.	Директор ГУП ЦУР		__ . __ 2017
4	Шумаев Д.А.	И.о. генерального директора ГУП БайконурСвязьИнформ»		__ . __ 2017
5	Маазов Г.М.	Директор ГУПЖХ		__ . __ 2017
6	Головин В.А.	Генеральный директор ГУП «БайконурГрандСервис»		__ . __ 2017
7	Ирюков А.М.	И.о. генерального директора ГУПБ и КУ		__ . __ 2017
8	Казиева П.О.	Директор ГУП «Дом торговли»		__ . __ 2017
9	Сулейменова М.Х.	и.о. директора ГУП «Фармация»		__ . __ 2017
10	Марушева И.Е.	Генеральный директор ГУП «ПО «Горводоканал»		__ . __ 2017
11	Хамитова К.С.	Директор ГКУ «ЦЗН г. Байконур»		__ . __ 2017
12	Виноградская Ю.В.	Директор ГБ ПОУ «БЭРТТ»		__ . __ 2017
13	Бардин М.А.	Директор ГКУ «ИР»		__ . __ 2017
14	Букешов М.К.	Начальник ГБУ БСМЭ		__ . __ 2017
15	Грязнова Л.А.	Директор ГБУ «КЦСОН»		__ . __ 2017
16	Мусаев Б.Р.	Начальник ГБУ СОК «Байконур»		__ . __ 2017

17	Мирошников Р.В.	И.о. директора ГБУ ГДК		2017
18	Макарова И.А.	Директор ГБ ПОУ «БМТ»		2017
19	Неспанова О.В.	Директор ГБУ ЦБС		2017
20	Потачевская Т.А.	Директор ГБ ПОУ «БИТ»		2017
21	Цай В.В.	И.о. директора ГБУ «Бассейн «Орион»		2017
22	Рыбалкина Е.Е.	Начальник ГБУ «Горветстанция»		2017
23	Калиев А.Г.	Главный редактор ГБУ «Редакция городской газеты «Байконур»		2017
24	Шаталов Д.В.	Директор ГБОУ «Лицей «МКШ им. В.Н. Челомея»		2017
25	Щур Э.А.	Директор ГБУ МИКБ		2017
26	Пакскина О.О.	Директор ГБОУ ДО ДЮСШ		2017
27	Шагатдинова Н.А.	Начальник ГКУ «ЦБ ОУО»		2017
Управления:				
28	Ким Е.Г.	И.о. начальника Управления образованием города Байконур		2017
29	Квач Ж.В.	И.о. начальника Городского управление здравоохранения		2017
Государственные бюджетные образовательные организации, находящиеся в ведении Управления образованием города Байконур:				
30	Гузикова О.А.	Директор ГБОУ СШ № 1 им. Г.М. Шубникова		2017
31	Тен О.В.	Директор ГБОУ СШ № 3 им.С. П. Королева		2017
32	Бражников Д.А.	Директор ГБОУ СШ № 4 им. В.П. Глушко		2017
33	Султанова Ш.К.	Директор ГБОУ СШ № 7 им. М.К. Янгеля		2017
34	Веселовская С.И.	Директор ГБОУ СШ № 10 им. В.П. Бармина		2017
35	Игнатова А.А.	Директор ГБОУ НШ № 12		2017
36	Ломасова Н.В.	Директор ГБОУ НШ № 15		2017
37	Гертер О.С.	Директор ГБОУ ДО ДМШ № 1		2017
38	Жалгалгасбаева Б.Ж.	Директор ГБОУ ДО ДМШ № 2		2017
39	Коломиец Л.А.	Директор ГБОУ ДО ДХШ		2017
40	Кузьмина И.В.	И.о. директора ГБОУ ДО ЦРТД и Ю		2017

		им. В.М. Комарова		
41	Гаврилова Е.Г.	Заведующий ГБДОУ ДС № 2 «Апельсин»		2017
42	Азмаханова Н.Г.	Заведующий ГБДОУ ДС № 5 «Дюймовочка»		2017
43	Шишканова А.Н.	Заведующий ГБДОУ ДС № 9 «Звездочка»		2017
44	Иванова О.В.	Заведующий ГБДОУ ДС № 10 «Теремок»		2017
45	Чепарухина И.А.	Заведующий ГБДОУ ДС № 12 «Жемчужинка»		2017
46	Абинякина Т.П.	Заведующий ГБДОУ ДС № 17 «Сказка»		2017
47	Ерохина В.В.	Заведующий ГБДОУ ДС № 19 «Ивушка»		2017
48	Елфимова И.А.	Заведующий ГБДОУ ДС № 21 «Василек»		2017
49	Панченко М.И.	Заведующий ГБДОУ ДС № 22 «Семицветик»		2017
50	Ашимова Х.И.	Заведующий ГБДОУ ДС № 23 «Радуга»		2017
51	Шацкова И.Н.	Заведующий ГБДОУ ДС № 25 «Солнышко»		2017
52	Квятковская Л.Н.	Заведующий ГБДОУ ДС № 26 «Красная шапочка»		2017
53	Юченкова Л.А.	Заведующий ГБДОУ ДС № 63 «Золотая рыбка»		2017

Регистрационный номер № ____
« ____ » _____ 2017 г.

Начальник
Управления экономического развития
администрации города Байконур
_____ Р.А. Амиров