

**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 2017 год**

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 2017 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 Петренко Анатолия Павловича.

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 2016 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, за счет доходов от платных услуг, оказываемых бюджетными учреждениями, а также за счет средств экономии фонда оплаты труда 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, 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 Общегородское территориальное соглашение, вносить в них 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 данного 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 данным 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 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 Российской Федерации, ненадлежащем выполнении Работодателями 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 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 2017 года в сумме 8 604 рубля;

с 01 июля 2017 года в сумме 9 043 рубля.

В соответствии с законодательством Российской Федерации размер минимальной заработной платы Работников не может быть ниже установленного настоящим Соглашением размера минимальной заработной платы;

предприятия, в отношении которых производится государственное регулирование цен на работы (услуги), устанавливают размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (размер тарифного (должностного) оклада) с 01 января 2017 года и с 01 июля 2017 года при заключении коллективного договора (внесении в него изменений), исходя из

суммы фонда оплаты труда, установленной РЭК г. Байконур, согласованной Управлением финансов администрации города Байконур, Управлением экономического развития администрации города Байконур в составе тарифа на текущий год; остальные предприятия устанавливают размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (размер тарифного (должностного) оклада) в указанные сроки при заключении коллективного договора (внесении в него изменений), исходя из планового фонда оплаты труда, согласованного с Управлением экономического развития.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.2. Работодатели обеспечивают:

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

тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий, специалистам и служащим по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с обязательным применением профессиональных стандартов;

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 соответствии со статьей 157 ТК РФ в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

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. Размер оплаты сверхурочных работ или предоставление по желанию Работника вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха определяется коллективным договором в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.6. Расходы Работодателей, 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, сформированного за счет средств прибыли предприятий, остающихся после уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей.

5.7. 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:

5.7.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается исходя из тарифных ставок, окладов (должностных окладов) всех штатных единиц;

5.7.2. 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, в соответствии с коллективными договорами, действующими на предприятиях;

5.7.3. 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 (конкретные размеры устанавливаются коллективными договорами предприятий). К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки):

за работу в ночное время - устанавливаются в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, определяемом коллективным договором, с учетом, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки, (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»);

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда на них), многосменный режим, разъездной характер работы, вахтовый метод работы;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу - не менее чем в двойном размере (вместо повышенной оплаты возможна компенсация дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

5.7.4. 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 (должностного оклада);

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

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

5.7.5. Ежемесячную надбавку за работу в районе экологического кризиса в размере 30% месячной тарифной ставки, тарифного оклада (должностного оклада);

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

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

5.9. 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.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. 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 (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 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 по вопросам 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, сформированного за счет средств прибыли предприятий, остающихся после уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей.

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, тарифного (должностного) 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% к тарифному (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 г. 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 не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных организаций за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств фонда развития социальной сферы, сформированного за счет прибыли, остающейся после уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей:

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 основной работы, представителям профсоюзных организаций в комиссиях свободное время с сохранением среднего заработка для участия в работе этих комиссий:

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 совмещение обязанностей по штатным должностям с обязанностями не освобожденных председателей профсоюзных организаций, за счет средств фонда развития социальной сферы, сформированного за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятий после уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей, в размерах, определяемых соглашением 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 или квартальной премии, по распределению фонда развития социальной сферы, сформированного за счет средств прибыли предприятий, 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 (далее – Комиссия) по регулированию социально-трудовых отношений 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 Общегородское территориальное соглашение, вносить в них 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 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 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 профсоюзный 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. Представлять 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 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.

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 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. 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 2017 года в сумме 8 604 рубля;
с 01 июля 2017 года в сумме 9 043 рубля.

В соответствии с законодательством Российской Федерации размер минимальной заработной платы работников учреждений не может быть ниже, установленного настоящим Соглашением размера минимальной заработной платы.

5.2. Учреждениями размеры должностных окладов устанавливаются с учетом базовых окладов, исходя из фонда оплаты труда, установленного финансово-хозяйственными планами бюджетных учреждений и бюджетными сметами казенных учреждений.

5.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлениями Главы администрации города Байконур.

5.4. Стороны договорились о том, что в целях материального стимулирования труда и закрепления кадров осуществляется ежемесячное премирование Работников в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада) по основной должности (профессии) и оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии).

5.5. Стороны договорились о ежемесячной выплате надбавки за выслугу лет до 15 процентов оклада (должностного оклада) в зависимости от стажа работникам учреждений. 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).

5.6. Работникам выплачивается ежемесячная надбавка за работу в районе экологического кризиса в размере 30 процентов месячного должностного оклада.

5.7. Заработная плата Работникам начисляется с применением районного коэффициента в размере 1,5.

5.8. Работодатели обеспечивают:

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

тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, специалистам и служащим по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также в соответствии с нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур, регулирующими оплату труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур, с обязательным применением профессиональных стандартов;

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.

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

5.10. Заработная плата Работникам выплачивается, как правило, в месте выполнения им 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.

5.11. 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 целесообразных 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 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 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, 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 (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 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 по вопросам 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 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 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, 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

несчастливого случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством, 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 коллективными договорами 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 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% к тарифному (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 г. 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, созданным и действующим в учреждениях, условия для проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников.

10.7. Предоставлять не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных организаций за дополнительную к трудовым обязанностям работу в 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 основной работы, 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 совмещение обязанностей по штатным должностям с обязанностями не освобожденных председателей профсоюзных организаций, за счет средств экономии фонда оплаты труда и от платных услуг, оказываемых учреждениями, в размерах, определяемых 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 или квартальной премии, 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 п. 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 2017 года и действует по 31 декабря 2017 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 недостижении 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.

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



А.П. Петренко


«21» ноябрь 2016 г.

Председатель
Общественной организации
«Первичная профсоюзная организация
комплекса «Байконур»
С.Н. Ларина



«21» ноябрь 2016 г.


Работодатели города Байконур:

№	ФИО	Должность	Подпись	Дата
Государственные унитарные предприятия:				
1.	Асанов Р.А.	Директор ГУП ГХ		«21» <u>ноябрь</u> 2016




2.	Арабов Б.П.	Директор ГУП ЦУР	2016
3.	Ахметбекова Г.С.	И.о. директора ГУП «Дезстанция г. Байконур»	2016
4.	Бордюженко О.В.	Генеральный директор ГУП «БайконурСвязьИнформ»	2016
5.	Жарекесов С.К.	Директор ГУПЖХ	2016
6.	Головин В.А.	Генеральный директор ГУП «БайконурГрандСервис»	2016
7.	Депутатов К.В.	Директор ГУП «ИРЦ»	2016
8.	Ирюков А.М.	И.о. генерального директора ГУПБ и КУ	2016
9.	Казиева П.О.	Директор ГУП «Дом торговли»	2016
10.	Муханова И.В.	Директор ГУП «Фармация»	2016
11.	Швед С.Ю.	Генеральный директор ГУП «ПО «Горводоканал»	2016
Государственные бюджетные и казенные учреждения:			
12.	Хамитова К.С.	Директор ГКУ «ЦЗН г. Байконур»	2016
13.	Виноградская Ю.В.	Директор ГБ ПОУ «БЭРТТ»	2016
14.	Букушов М.К.	Начальник ГБУ БСМЭ	2016
15.	Грязнова Л.А.	Директор ГБУ «КЦСОН»	2016
16.	Тоймбетов Д.А.	И.о. начальника ГБУ СОК «Байконур»	2016
17.	Малыгина С.З.	Директор ГБУ ГДК	2016
18.	Макарова И.А.	Директор ГБ ПОУ «БМГ»	2016
19.	Неспанова О.В.	Директор ГБУ ЦФС	2016
20.	Потачевская Т.А.	Директор ГБ ПОУ «БИТ»	2016
21.	Телешевская Л.А.	Директор ГБУ «Бассейн «Орион»	2016
22.	Рыбалкина Е.Е.	Начальник ГБУ «Горветстанция»	2016
23.	Калиев А.Г.	Главный редактор ГБУ «Редакция городской газеты «Байконур»	2016
24.	Шаталов Д.В.	Директор ГБОУ «Лицей «МКШ им. В.Н. Челомея»	2016
25.	Щур Э.А.	Директор ГБУ МИКБ	2016
26.	Пакскина О.О.	Директор ГБОУ ДО ДЮСШ	2016
27.	Шагатдинова Н.А.	Начальник ГКУ «ЦБ ОУО»	2016

Управления:			
28.	Белова Г.Г.	Начальник Управления образованием города Байконур	17.11.2016
29.	Тимощенко О.М.	Начальник Городского управления здравоохранения	18.11.2016
Государственные бюджетные образовательные организации, находящиеся в ведении Управления образованием города Байконур:			
30.	Гузикова О.А.	Директор ГБОУ СШ № 1 им. Г.М. Шубникова	17.11.2016
31.	Тен О.В.	И.о. директора ГБОУ СШ № 3 им. С.П. Королева	17.11.2016
32.	Бражников Д.А.	Директор ГБОУ СШ № 4 им. В.П. Глушко	17.11.2016
33.	Султанова Ш.К.	Директор ГБОУ СШ № 7 им. М.К. Янгеля	17.11.2016
34.	Веселовская С.И.	Директор ГБОУ СШ № 10 им. В.П. Бармина	17.11.2016
35.	Игнатова А.А.	Директор ГБОУ НШ № 12	17.11.2016
36.	Утебасова У.М.	Директор ГБОУ НШ № 15	17.11.2016
37.	Гертер О.С.	Директор ГБОУ ДО ДМШ № 1	17.11.2016
38.	Жалгалгасбаева Б.Ж.	Директор ГБОУ ДО ДМШ № 2	17.11.2016
39.	Коломиец Л.А.	Директор ГБОУ ДО ДХШ	17.11.2016
40.	Кузьмина И.В.	Директор ГБОУ ДО ЦРТД и Ю им. В.М. Комарова	17.11.2016
41.	Гаврилова Е.Г.	Заведующий ГБДОУ ДС № 2 «Апельсин»	17.11.2016
42.	Азмаханова Н.Г.	Заведующий ГБДОУ ДС № 5 «Дюймовочка»	17.11.2016
43.	Шишканова А.Н.	Заведующий ГБДОУ ДС № 9 «Звездочка»	17.11.2016
44.	Иванова О.В.	Заведующий ГБДОУ ДС № 10 «Теремок»	17.11.2016
45.	Чепарухина И.А.	Заведующий ГБДОУ ДС № 12 «Жемчужинка»	17.11.2016
46.	Абинякина Т.П.	Заведующий ГБДОУ ДС № 17 «Сказка»	17.11.2016
47.	Ерохина В.В.	Заведующий ГБДОУ ДС № 19 «Ивушка»	17.11.2016
48.	Елфимова И.А.	Заведующий ГБДОУ ДС № 21 «Василек»	17.11.2016
49.	Панченко М.И.	Заведующий ГБДОУ	17.11.2016

		ДС № 22 «Семицветик»		. 2016
50.	Ашимова Х.И.	Заведующий ГБДОУ ДС № 23 «Радуга»		. 2016
51.	Шацкова И.Н.	Заведующий ГБДОУ ДС № 25 «Солнышко»		. 2016
52.	Квятковская Л.Н.	Заведующий ГБДОУ ДС № 26 «Красная шапочка»		. 2016
53.	Юченкова Л.А.	Заведующий ГБДОУ ДС № 63 «Золотая рыбка»		17.11 2016

Регистрационный номер № 1
«24» ноября 2016 г.

Начальник
Управления экономического развития
администрации города Байконур
 Л.И. Коженкова