

Министр труда и  
социального развития  
Ростовской области

Председатель Ростовской  
областной территориальной организации  
Общероссийского профессионального  
союза работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации



  
Е.В. Елисеева

2018 г.



  
Т.В. Щербаченко

« 10 » 01 2018 г.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ на 2018 – 2020 годы**

Соглашение прошло уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный 94/18-10

от 12 сентября 2018 г.

Заместитель министра-  
начальник управления по труду



  
Г.В. Павлятенко

## Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, Ростовским областным трехсторонним (региональным) Соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2017 – 2019 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений социального обслуживания населения Ростовской области, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, и распространяется на всех работников указанных учреждений (далее – учреждения).

Соглашение является правовым актом, содействующим договорному регулированию при установлении общих условий труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам учреждений, а также основой для заключения коллективных договоров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники учреждений в лице их полномочного представителя – Ростовской областной территориальной организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели в лице их полномочного представителя – министерства труда и социального развития Ростовской области (далее – Министерство).

1.3. Профсоюз в соответствии с Уставом является полномочным представителем при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и отдельных работников.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении территориального отраслевого соглашения на уровне муниципальных образований Ростовской области, коллективных договоров муниципальных учреждений социального обслуживания населения, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Внесенные сторонами изменения и дополнения к Соглашению рассматриваются Отраслевой комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее – Отраслевая комиссия) в соответствии с приложением № 1, оформляются протоколами и приложениями к Соглашению, являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до работников учреждений.

В случае принятия органами государственной власти нормативных правовых актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, к правоотношениям между работниками и учреждениями применяются положения вступивших в силу нормативных правовых актов.

1.6. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Стороны доводят текст Соглашения до сведения учреждений, территориальных и первичных профсоюзных организаций.

1.9. Соглашение заключено сроком на 3 года и вступает в силу с 1 января 2018 года.

1.10. Соглашение состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью (Приложения №№ 1,2).

1.11. Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Областным законом от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области».

1.12. Стороны Соглашения оказывают содействие созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях и их организационному укреплению.

## **II. Обязательства Сторон Соглашения и их представителей**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению результативности деятельности учреждений.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении областных конкурсов.

2.2. Министерство:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке кадров учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет по запросам стороны Профсоюза информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере среднемесячной заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, включая задолженность по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности учреждений и другую необходимую информацию в сфере социально-трудовых отношений.

2.2.4. Руководители учреждений обеспечивают:

принятие кодексов профессиональной этики работников, оказывающих услуги в социальной сфере, включение в коллективные договоры учреждений, оказывающих социальные услуги, вопросов профессиональной этики;

участие представителей Профсоюза в деятельности аттестационной комиссии по аттестации работников учреждений.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза территориальных и первичных профсоюзных организаций учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

2.3.4. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в государственные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением учреждениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников.

2.3.8. Содействует реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной (трудовой) и производственной дисциплины присутствующими Профсоюзом методами.

2.3.9. Представляет и защищает законные права и коллективные интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзу денежные средства на условиях, установленных данной первичной организацией профсоюза, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Ростовской области, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

2.3.10. Участвует по взаимной договоренности с Министерством, в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для деятельности учреждений вопросов.

2.3.11. Совместно с Министерством готовит предложения по совершенствованию оплаты труда работников.

2.3.12. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимают меры по устранению выявленных недостатков.

2.3.13. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам профсоюза и профсоюзным организациям, организовывает совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных органов первичных профсоюзных организаций и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

2.3.14. Проводит разъяснительную работу о правах и роли профсоюза в защите их служебных (трудовых), социально-экономических и профессиональных интересов.

2.3.15. Заключает через Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов профсоюза.

### **III. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями**

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых соглашений на территориальном уровне и коллективных договоров в учреждениях.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

#### **IV. Трудовые отношения**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

4.1.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.3. Трудовой договор с работниками учреждений заключается в соответствии со статьёй 67 ТК РФ в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.4. В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.1.5. Аттестация работников учреждений производится в соответствии с порядком, утвержденным локальными нормативными актами, аттестационной комиссией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.6. Увольнение работников учреждений, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, осуществляют только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ.

Увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения осуществляется только с предварительного согласия выборного органа областной организации Профсоюза в соответствии со статьей 374 ТК РФ.

При принятии решения о расторжении трудового договора по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза работодатель должен запросить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьи 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82, ч. 1, 2 ст. 373 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.2. Предусматривать в коллективных договорах следующее:

отражение особенностей регулирования труда женщин, льгот и гарантий беременным женщинам, кормящим, одиноким матерям, многодетным семьям, женщинам, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, молодежи и иных категорий граждан;

установление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет;

определение более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической, кадровой ситуации и особенностей деятельности учреждений;

проведение мероприятий по переподготовке, повышению квалификации высвобождаемых работников учреждения до наступления срока расторжения трудового договора, предоставление им дополнительных социальных гарантий по сравнению с действующим законодательством;

преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

## **V. Оплата труда**

5.1. При регулировании оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждений установлена в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области и Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и включает в себя должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.2. Заработная плата выплачивается в сроки, определённые правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами учреждений, не реже чем каждые полмесяца.

5.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждений в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

5.1.4. Определение размеров заработной платы работников осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ.

5.1.5. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих увеличиваются (индексируются) Правительством Ростовской области в соответствии с областным законом об областном бюджете с учетом коэффициента увеличения размеров оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.



При увеличении (индексации) должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или в абсолютном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.1.7. В учреждениях выплаты компенсационного характера работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда 4 процента от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.1.8. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате работников за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме начисленной заработной платы по должностным окладам (ставкам заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам.

В случае если работнику осуществляется доплата до минимального размера оплаты труда, то коэффициент к заработной плате за работу на территориях,

отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к заработной плате с учетом доплаты до минимального размера оплаты труда.

5.1.9. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.1.10. В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, ему устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.11. За работу в ночное время работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада).

5.1.12. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится повышенная оплата труда.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.1.13. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, производится доплата.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной

оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью второй настоящего пункта.

5.1.14. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.1.15. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.1.16. Руководители учреждений обеспечивают равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации.

5.1.17. В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы доводятся до учреждений органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.1.18. Руководителям учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5.1.19. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.1.20. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

## **VI. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателями с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени:

6.2.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В учреждениях, при условии наличия лицензии на право ведения образовательной деятельности, в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

педагогам дополнительного образования, логопедам - норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы;

учителям-дефектологам, учителям-логопедам - норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы;

музыкальным руководителям - норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы;

воспитателям, инструкторам по физической культуре - норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

(Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

6.2.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается врачам, в том числе врачам - руководителям отделения; среднему медицинскому персоналу и младшему медицинскому персоналу, работа которых непосредственно связана с оказанием медицинской помощи и обслуживанием больных:

психоневрологических интернатов;

учреждений социальной защиты для лиц, оказавшихся в экстремальных условиях без определенного места жительства и занятий;

детских домов-интернатов для умственно отсталых детей и глубоко умственно отсталых детей.

(Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

6.2.3. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

6.2.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

6.2.5. Для работников в возрасте до восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

6.2.6. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

6.2.7. Для отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, особенности режима рабочего времени и времени отдыха, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

Нормальная продолжительность рабочего времени водителей автомобилей не может превышать 40 часов в неделю.

Для водителей, работающих по календарю пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов, а для работающих по календарю шестидневной рабочей недели с одним выходным днем - 7 часов.

6.3. При сменной работе каждая группа работников должна выполнять работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ). Применение в учреждении сменной работы должно быть закреплено в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовом договоре с работником.

6.3.1. Графики сменности составляются исходя из установленной нормы рабочего времени, содержат информацию о продолжительности рабочего времени в течение смены.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

Проставление в графике работы две смены подряд для одного работника, даже при его согласии является недопустимым.

Работники должны быть ознакомлены под роспись с утвержденным графиком сменности не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

При составлении графика сменности необходимо учитывать наличие категорий работников, для которых установлена особая продолжительность рабочего дня (смены), а также работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени (ст. 94 ТК РФ).

6.4. Для отдельных работников, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

6.4.1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

6.4.2. Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня должно быть закреплено в трудовом договоре с работником.

6.5. Работники могут быть привлечены по инициативе работодателя к сверхурочной работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ).

6.5.1 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Для этого работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Время, отработанное сотрудником сверхурочно, должно отражаться в таблице учета рабочего времени.

6.5.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

6.5.3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

6.5.4. Для некоторых категорий работников предусмотрен особый порядок привлечения к сверхурочным работам.

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ):

инвалиды;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Работодатель обязан:

получить письменное согласие работника;

убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;

уведомить работников под личную подпись о праве отказаться от выполнения сверхурочной работы.

6.5.5. Нормы, касающиеся сверхурочной работы, распространяются как на работников по основному месту работы, так и на совместителей.

6.5.6. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5.7. Работа квалифицируется как сверхурочная после окончания учетного периода, когда возможно установить, что время ее выполнения превышает нормальное число рабочих часов за учетный период.

Привлечение работников к работе за пределами, установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени не должно носить систематический характер.

6.6. Для работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), у которых не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и

другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

6.6.1 Порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с представительным органом работников.

6.6.2. Работодатели предусматривают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условие работы работника в порядке суммированного учета рабочего времени.

Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, который доводится до их сведения не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

6.6.3. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

6.6.4. Для водителей автомобилей учетный период рабочего времени не может превышать 1 месяц. Продолжительность учетного периода может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с представительным органом работников.

6.7. Работникам учреждений предоставляют следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.8. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.8.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6.8.2. Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

6.8.3. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.9. Минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва устанавливается не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену).

6.9.1. При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы, при этом число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.



6.9.2. Продолжительность еженедельного непрерывного времени отдыха не может быть менее 42 часов.

6.10. Привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ).

6.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется продолжительностью:  
28 календарных дней всем работникам учреждений (ст. 115 ТК РФ);  
31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);  
не менее 30 календарных дней работающим инвалидам (Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

56 календарных дней педагогическим работникам (постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

6.12. Отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.12.1. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, психоневрологических интернатов; учреждений социальной защиты для лиц, оказавшихся в экстремальных условиях без определённого места жительства и занятий; детских домов-интернатов для умственно отсталых детей и глубоко умственно отсталых детей:

35 календарных дней - врачам (в том числе врачам, занимающим должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководителю структурного подразделения - врачу-специалисту), среднему и младшему медицинскому персоналу:

28 календарных дней - главной медицинской сестре;

14 календарных дней - медицинской сестре диетической, сестре-хозяйке;

35 календарных дней сестре-хозяйке, непосредственно участвующей в уходе за пациентами, детских домов-интернатов для умственно отсталых детей и глубоко умственно отсталых детей.

(Постановление Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»)

Медицинским работникам, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по другим основаниям (в соответствии с пунктом 6.12.2), отпуск предоставляется по одному из оснований в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.12.2. Работники, условия труда которых по результатам специальной

оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, или по результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 года, отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

6.12.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Областной закон от 15.03.2004 № 96-ЗС «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета») не менее 3 и не более 14 календарных дней.

6.12.4. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяются в коллективном договоре или локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

6.12.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

6.12.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируют все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.14. При составлении графика отпусков следует учитывать право отдельных работников использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

6.15. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников учреждения. Работодатель обязан известить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 123 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и представительного органа работников.

Неиспользованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.16. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала.

6.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

## **VII. Условия и охрана труда**

7.1. В соответствии со статьей 220 ТК РФ работникам гарантируется защита их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:

7.1.1. На время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

7.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.4. Работодатели в соответствии с требованиями трудового законодательства:

выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ; прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях, представление информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

создают службы охраны труда, комитеты (комиссии) по охране труда вводят должности специалиста по охране труда;

создают методические кабинеты по охране труда, оборудованные техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения;

используют возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

организуют обучение уполномоченных лиц по охране труда.

7.2. Областная организация Профсоюза в соответствии с требованиями трудового законодательства:

организует и проводит проверки состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами;

оказывает практическую помощь членам Профсоюза учреждения в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде;

обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, организует их обучение, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной безопасности и обеспечивает их необходимой нормативно-правовой документацией;

организует проведение смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и здоровья»;

оказывает помощь специалистам по охране труда учреждений в проведении консультаций по вопросам охраны труда.

## **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

### 8.1. Министерство:

8.1.1. Содействует повышению квалификации работников, проводит работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Информировывает профсоюзный орган не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.4. Предоставляет достоверную и полную информацию соответствующим выборным профсоюзным органам о создании и ликвидации рабочих мест.

8.1.5. При ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников вопрос о трудоустройстве работников решает совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

8.1.6. Осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников:

применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;

использование в случае ликвидации учреждения возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию по старости в соответствии с заключением службы занятости;

проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места.

8.1.7. Руководители учреждений, у которых среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более, обеспечивают выполнение квоты для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов, в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

### 8.2. Профсоюз:

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе. Принимает в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников.

8.2.2. Оказывает бесплатную юридическую помощь, консультации членам Профсоюза по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательства, вопросам охраны труда.

8.2.3. Проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

8.2.4. Обеспечивает путевками по льготной цене в соответствии с Положением о предоставлении путевок на санаторно-курортное лечение для членов Профсоюза.

8.2.5. Содействует при проведении спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

8.3. Стороны при проведении структурных преобразований не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.4. Руководители учреждений обеспечивают выполнение законодательства о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней.

8.4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения предупреждается об этом письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.4.3. При сокращении численности или штата работников учреждений преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо предусмотренного статьёй 179 ТК РФ, обладают работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобождённые от основной работы;

семейные - при наличии одного иждивенца, если оба супруга работают в учреждениях.

В коллективном договоре учреждения могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

8.4.4. Содействовать проведению областных конкурсов.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в этих учреждениях;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца;

определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1. Стороны обеспечивают предоставление работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

9.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

поддержки молодых специалистов;

системы мер по социальной поддержке работников.

9.3. Руководители учреждений организуют работу:

по своевременному представлению ежегодно, до 1 февраля, территориальным органам Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области перечня рабочих мест с особыми условиями труда в целях обеспечения полноты учета сведений о страховом стаже застрахованных лиц, имеющих основания для досрочного назначения трудовой пенсии;

по осуществлению мероприятий по надлежащему хранению первичных документов (финансовых, по учету кадров, технологических), касающихся прав и законных интересов граждан;

по направлению в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированных образов документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде, в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам

связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

по направлению в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документов на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

## **Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности областной организации Профсоюза, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что руководители учреждений обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов



профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Профсоюзы, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением и изменением обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда, объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и

порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.4.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей.

## **XI. Контроль за выполнением Соглашения**

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Итоги выполнения настоящего Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией и доводятся до сведения подведомственных учреждений и первичных профсоюзных организаций на заседании коллегии Министерства, президиума областной организации Профсоюза.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

*Приложение № 1  
к региональному отраслевому  
соглашению по учреждениям  
социального обслуживания  
населения Ростовской области на  
2018 – 2020 годы*

### СОСТАВ

**отраслевой комиссии по ведению коллективных переговоров,  
подготовке, заключению и контролю за выполнением регионального  
отраслевого соглашения по учреждениям социального обслуживания  
населения Ростовской области на 2018 – 2020 годы**

<b>От стороны работодателя в лице министерства труда и социального развития Ростовской области</b>	<b>От стороны работников в лице Ростовской областной территориальной организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации</b>
<b>1.Поряdochная О.В.</b> – начальник управления организации социального обслуживания	<b>1. Ревина Е.П.</b> – главный правовой инспектор труда областной организации Профсоюза, сопредседатель комиссии (по согласованию)
<b>2.Шашков С.В.</b> – заместитель начальника управления организации социального обслуживания - начальник отдела стационарных учреждений	<b>2. Горинов В.В.</b> – технический инспектор труда Ростовской областной организации Профсоюза (по согласованию)
<b>3.Голикова Н.А.</b> – начальник планово - экономического отдела	<b>3. Зиновьева Т.Н.</b> – председатель Шахтинской городской организации Профсоюза (по согласованию)
<b>4.Шувалова Е.В.</b> – начальник отдела по делам ветеранов и нестационарных форм обслуживания	<b>4. Рябцева О.В.</b> – председатель первичной профсоюзной организации министерства труда и социального развития Ростовской области (по согласованию)
<b>5. Мельникова А.М.</b> –	<b>5. Степанчук Л.А.</b> – директор МБУ

начальник отдела правовой работы	Зерноградского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», председатель территориальной организации Профсоюза (по согласованию)
<b>6. Ермакова-Сосновская Н.И.</b> – начальник отдела оплаты труда, уровня жизни и трудовых отношений управления по труду	<b>6. Голикова Г.В.</b> – директор ГБУСОН РО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Волгодонска»
<b>7. Лозун Г.Г.</b> – начальник отдела управления охраной труда и государственной экспертизы условий труда управления по труду	
<b>8. Нагорнова Н.А.</b> – начальник отдела мониторинга социально-трудовой сферы и социального партнерства управления по труду	
<b>9. Морозова Н.Е.</b> – начальник отдела демографии, трудовых ресурсов и развития кадрового потенциала	

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой комиссии по ведению коллективных переговоров,**  
**подготовке, заключению и контролю за выполнением регионального**  
**отраслевого Соглашения по учреждениям социального обслуживания**  
**населения Ростовской области**  
**на 2018 – 2020 годы**

**I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением регионального отраслевого Соглашения по учреждениям социального обслуживания населения Ростовской области (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными и областными законами, отраслевым соглашением (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

**II. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

развитие системы социального партнёрства;  
согласование социально-экономических интересов работников и работодателей;

регулирование социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению отраслевого Соглашения на очередной срок;

урегулирование разногласий, возникающих в ходе подготовки, заключения и реализации Соглашения;

оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров учреждений;

недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждений, установленных законодательством о труде;  
согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

### **III. Права Комиссии**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях;

контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

запрашивать у представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных соглашениях и коллективных договорах в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения Ростовской области в целях выработки рекомендаций Комиссии;

заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов, руководителей учреждений и профсоюзных организаций учреждений социального обслуживания населения Ростовской области по выполнению заключенных территориальных соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

получать информацию, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

осуществлять контроль за выполнением принимаемых решений;

вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

### **IV. Организация деятельности Комиссии**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства, Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

председательствуют на заседаниях Комиссии;

утверждают состав рабочих групп;

подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство от каждой стороны.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

## **V. Срок полномочий Комиссии**

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.