



СОГЛАШЕНИЕ

между министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области и Общественной организацией «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» о регулировании социально-трудовых отношений в 2025-2028 годах в государственных учреждениях Самарской области, подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение между министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области и Общественной организацией «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» о регулировании социально-трудовых отношений в 2025-2028 годах в государственных учреждениях Самарской области, подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации 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 государственных учреждений, находящихся в ведении министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области (далее – подведомственные учреждения).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере социальной защиты и социального обслуживания и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники подведомственных учреждений (далее – работники), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области, в лице их полномочного представителя – Общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» (далее – Профсоюз);

работодатели – подведомственные учреждения (далее – работодатели), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области, в лице их полномочного представителя – министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области (далее – министерство).

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников, его условия обязательны к применению при заключении коллективных и трудовых договоров в подведомственных учреждениях.

Работодатель (кадровая служба) информирует принимаемого (принятого) работника о местонахождении в занимаемых им помещениях действующей первичной профсоюзной организации.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищенности работников подведомственных учреждений.

Коллективные договоры подведомственных учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников подведомственных учреждений, установленный законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением. В указанные коллективные договоры, заключенные на основании настоящего Соглашения, могут включаться положения, предусматривающие дополнительные обязательства по улучшению социального положения работников.

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

1.4. Профсоюз и его первичные организации, их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников при разработке Соглашения и его изменений, заключении коллективных договоров в подведомственных учреждениях, ведении переговоров по регулированию трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. В период действия Соглашения Профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников в случае выполнения Соглашения работодателем.

1.6. Законы и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения и улучшающие социально-правовое положение работников, распространяют своё действие (изменение) на соответствующие им пункты Соглашения с момента вступления, указанных нормативных правовых актов в силу.

1.7. В случае проведения мероприятий по реорганизации министерства или Профсоюза права и обязанности соответствующей Стороны Соглашения переходят к правопреемнику реорганизуемой организации и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.8. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление 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 федеральным законом.

Стороны предпринимают все меры по профилактике коллективных трудовых споров, а в случае их возникновения используют все предоставленные действующим законодательством возможности по их

урегулированию.

1.9. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него в письменной форме на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения действующего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит другой Стороне соответствующее предложение о начале ведения переговоров согласно действующему законодательству Российской Федерации.

Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует три года. Стороны по взаимному согласению могут один раз продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет. За три месяца до окончания срока настоящего соглашения Стороны вступают в переговоры о заключении Соглашения на новый период или о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

1.11. В период действия настоящего Соглашения Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все имеющиеся возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов и применение трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

1.12. Стороны обеспечивают доведение текста Соглашения до подведомственных учреждений и первичных профсоюзных организаций.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

2.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

2.1.1. Добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения подведомственных учреждений, способствовать результативности

деятельности подведомственных учреждений, повышению профессионального уровня работников указанных учреждений, способствовать закреплению высококвалифицированных кадров.

2.1.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах подведомственных учреждений, путем соблюдения трудовых прав работников, обеспечивать социальную стабильность на основе повышения уровня жизни работников и членов их семей, уделяя особое внимание многодетным семьям.

2.1.3. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по трудовым вопросам и социально-экономическому положению подведомственных учреждений, необходимую для ведения коллективных переговоров о ходе выполнения Соглашения, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения работников, содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в подведомственных учреждениях.

2.2. Работодатели также обязуются:

2.2.1. Выполнять условия Соглашения в рамках бюджетных ассигнований, полностью и своевременно доведенных до них министерством в соответствии с нормами Бюджетного кодекса Российской Федерации и законов Самарской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период, в том числе средств, запланированных на мероприятия по укреплению материально-технической базы подведомственных учреждений.

2.2.2. Предоставлять Профсоюзу (при необходимости) по его запросу информацию о численности, составе работников подведомственных учреждений, системе оплаты их труда и размере средней заработной платы (в том числе, по отдельным категориям работников), показателях фактических условий и охраны труда, в том числе, профессиональной заболеваемости, производственному травматизму, планированию и

проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другой необходимой информации в пределах компетенции Профсоюза.

2.2.3. Содействовать заключению коллективных договоров в подведомственных учреждениях.

2.2.4. Обеспечивать информированность Профсоюз о предстоящих заседаниях комиссий министерства по аттестации руководителей подведомственных учреждений и отбору кандидатов в кадровый резерв руководителей подведомственных учреждений для обеспечения участия Профсоюза в работе перечисленных комиссий.

2.2.5. Предоставлять информацию Профсоюзу о заседаниях коллегии и совещаниях, проводимых министерством по организационно-структурным и социально-экономическим вопросам деятельности подведомственных учреждений, правам и интересам их работников для обеспечения возможности Профсоюза получать необходимую информацию или участвовать в указанных заседаниях.

2.3. Профсоюз также обязуется:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений работников.

2.3.2. Проводить обучающие семинары с представителями первичных организаций Профсоюза по ведению в рамках социального партнёрства переговоров и заключению коллективных договоров.

2.3.3. Обобщать практику заключения коллективных договоров в подведомственных учреждениях и эффективности договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.3.4. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям Профсоюза помощь по вопросам трудового законодательства при разработке локальных актов, содержащих нормы трудового права, в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.5. Принимать участие в изучении и подготовке предложений по проектам законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и обеспечивающих социальную защищенность работников.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны обязуются при регулировании трудовых отношений соблюдать следующие нормы:

3.1.1. Трудовые отношения между работником подведомственного учреждения и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договорами.

3.1.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора и/или локальных нормативных актов подведомственных учреждений.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Соглашения и коллективных договоров.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными

законами.

3.2. Работодатель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором (при его наличии), локальными нормативными актами подведомственного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- уведомлять работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений;

- определять режим рабочего времени работников правилами внутреннего трудового распорядка, утверждая их с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Для работников подведомственных учреждений устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.4. В подведомственных учреждениях отдельным работникам может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателей данные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом подведомственного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Организация дистанционной (удаленной) работы осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством, с учетом

особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Коллективными договорами, а также 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), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но при условии соблюдения для соответствующих категорий работников предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации, не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

3.7. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работника подведомственного учреждения к сверхурочным работам производится работодателем в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника подведомственного учреждения. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет

работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего распорядка или по согласованию между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются. На тех работах, где по условиям труда перерывов для отдыха и питания установить невозможно (суммированный учет рабочего времени), работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

3.9. По просьбе работников и на основании Трудового кодекса Российской Федерации работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.10. Графики отпусков работников утверждаются работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей

отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.11. Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

совершеннолетним лицам, не имеющим инвалидности и иных оснований для получения удлиненного основного отпуска, – 28 календарных дней;

инвалидам – не менее 30 календарных дней;

не достигшим возраста восемнадцати лет – 31 календарный день в удобное для них время.

Не допускается установление в коллективных или трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.12. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим ненормированный рабочий день, определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней.

3.13. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным

условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям, составляет семь календарных дней.

3.14. Работодатель предоставляет работнику, воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или имеющему трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.15. Работодатель по письменному заявлению работника, являющегося одним из родителей (опекунов, попечителей) ребёнка-инвалида, предоставляет работнику четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребёнком-инвалидом, либо меньшее число выходных дней при разделе указанными родителями установленных законодательством выходных дней между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.16. Работнику подведомственного учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором с учетом производственных возможностей и по заявлению работника могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.17. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную

службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода работника на работу (ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ст. 351.7 ТК РФ).

3.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатели:

4.1.1. Принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы подведомственных учреждений и формированию фонда оплаты труда их работников.

4.1.2. Принимают, вносят изменения и дополнения в локальные нормативные акты подведомственных учреждений в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, положениями об оплате труда работников подведомственных учреждений, утверждёнными постановлениями Правительства Самарской области, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), систему выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему стимулирующих выплат (в том числе, премирования) и систему социальных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, положениями об оплате труда работников подведомственных учреждений, утверждёнными постановлениями Правительства Самарской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и/или локальными нормативными актами подведомственного учреждения.

4.1.3. При введении трудового договора с показателями эффективности труда с работниками заключают дополнительные соглашения в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления

выплат стимулирующего характера.

4.1.4. При разработке показателей эффективности работодатели исходят из необходимости определения уровня оплаты труда исходя из результатов и качества труда и заинтересованности работника в эффективном функционировании подведомственных учреждений, повышении качества оказываемых услуг.

4.1.5. В целях снижения социальной напряжённости до сведения работников подведомственных казённых учреждений доводится информация о порядке и условиях оплаты труда за счёт средств областного бюджета, а до работников подведомственных бюджетных учреждений – в том числе, информация о порядке и условиях оплаты труда за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

При определении размера месячной заработной платы начисление компенсационных выплат (включая доплаты занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни) производится после доведения размера месячной заработной платы до величины минимального размера оплаты труда.

4.3. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.4. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

4.6. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам устанавливается за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются положением об оплате труда работников соответствующих подведомственных учреждений, утверждённым постановлением Правительства Самарской области, коллективным договором и/или локальным нормативным актом подведомственного учреждения,

принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.7. Работникам производится оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

4.8. Работникам, выполняющим работу по наставничеству, производится доплата за наставничество в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

Минимальный размер доплаты за наставничество работникам составляет 10 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры и условия осуществления доплаты за наставничество работнику устанавливаются коллективным договором и/или локальным нормативным актом подведомственного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда подведомственного учреждения.

4.9. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается 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 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В этом случае конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре работника.

4.12. Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для работников устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации, положениями об оплате труда работников подведомственных учреждений, утверждёнными постановлениями Правительства Самарской области, коллективным договором и/или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Стимулирующие выплаты устанавливаются подведомственным учреждением с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре работника.

4.13. Установление и пересмотр норм труда производится на основе технико-экономических обоснований с обязательным извещением работников, которых касаются изменения, не позднее, чем за два месяца до их введения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.14. Заработная плата работнику выплачивается, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию,

указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4.15. При выплате заработной платы работодатели в письменной форме (в расчётном листке) извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.16. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений индексируются в сроки и размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области.

4.17. Стороны договорились в целях повышения социального статуса каждого работника, престижа профессии и мотивации работника к качественному труду:

- совершенствовать отраслевую систему оплаты труда работников подведомственных учреждений;
- анализировать уровень оплаты труда работников подведомственных учреждений по сравнению со средней заработной платой работников по области и/или средней заработной платой работников в иных социальных сферах деятельности для подготовки предложений в Правительство Самарской области о возможности выделения из областного бюджета на

очередной финансовый год и плановый период дополнительных ассигнований на оплату труда, на обеспечение предоставления отдельных трудовых гарантий.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны Соглашения считают привлечение и закрепление работников в подведомственных учреждениях, содействие их профессиональному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

- предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах подведомственных учреждений;
- создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- увольнение работников при сокращении применяется только как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства работника в подведомственном учреждении;
- принимаются меры по предотвращению массовых увольнений и возможному смягчению последствий реорганизации учреждений для увольняемых работников.

5.2. Работодатели:

5.2.1. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций разрабатывают и реализуют планы развития подведомственных учреждений, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала их работников.

5.2.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, и коллективными договорами подведомственных учреждений создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в профессиональных образовательных организациях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

5.2.3. Обеспечивают прохождение работниками подготовки и дополнительного профессионального образования в порядке и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, с сохранением занимаемой должности и среднего заработка на этот период.

5.2.4. Рассматривают ходатайства выборных органов первичных профсоюзных организаций о представлении работников, являющихся членами Профсоюза, в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

5.2.5. При переводе работника, нуждающегося в предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.2.6. В случае реорганизации или ликвидации подведомственного учреждения либо сокращения численности или штата его работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками, им персонально и под роспись сообщают об этом не позднее, чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, также в указанные сроки письменно сообщают об этом выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной

организации подведомственного учреждения.

В орган службы занятости не позднее, чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменно сообщаются должность, профессия, специальность подлежащих увольнению работников и квалификационные требования к ним, а также условия оплаты труда каждого подлежащего увольнению работника.

Критерием массового высвобождения Стороны договорились считать высвобождение (увольнение) работников в связи с:

- а) ликвидацией организации;
- б) сокращением численности или штата работников:
 - 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.2.7. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников подведомственного учреждения предлагают высвобождаемому работнику другую имеющуюся работу в том же подведомственном учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья, а при её отсутствии работнику, предупреждённому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или штата подведомственного учреждения, предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

5.2.8. При сокращении численности или штата работников учреждений учитывают нормы статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации о преимущественном праве на оставление на работе.

Помимо указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации категорий работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации может быть предусмотрено в коллективных договорах для работников предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления установленного законом возраста,

дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

5.2.9. Увольнение работников осуществляют в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационных комиссий включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций.

5.4. Работодатели совместно с Профсоюзом обеспечивают создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и примирительной комиссии по разрешению коллективных трудовых споров в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны рассматривают охрану труда работников как одно из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатели обязуются:

- создавать в подведомственных учреждениях комитеты (комиссии) по

охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации, а также в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом соответствующего подведомственного учреждения создавать необходимые условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения мероприятий по охране труда, прохождения обучения и т.п.);

- разрабатывать, финансировать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров;

- создавать в подведомственных учреждениях, численность работников которых превышает 50 человек, службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. В подведомственном учреждении, численность работников которого не превышает 50 человек, возлагать с согласия работника приказом по подведомственному учреждению функции специалиста по охране труда на одного из работников, который обязан пройти обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке;

- для обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнением может заключать гражданско-правовой договор с организацией или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги в области охраны труда, которые должны соответствовать требованиям, установленным Правительством Российской Федерации и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации порядке;

- проводить ежегодный анализ производственного травматизма,

разрабатывать мероприятия по его снижению (недопущению);

- по установленным нормам оборудовать для работников санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку в медицинскую организацию работников, заболевших на рабочем месте, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- в целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции, других вирусных заболеваний обеспечивает закупку и обеспечение работников антисептическими и дезинфицирующими средствами защиты работников на рабочих местах;

- выдавать бесплатно работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, необходимые сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору;

- по письменным заявлениям работников заменять им выдачу пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором;

- организовать в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований;

- рассматривать с участием Профсоюза и специалиста по охране труда министерства состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подведомственных учреждениях;

- оказывать при участии специалиста по охране труда министерства консультативно-методическую помощь специалистам по охране труда подведомственных учреждений по вопросам организации работы по охране труда и подготовке мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подведомственных учреждениях,

- организовывать обучение по вопросам охраны труда руководителей и специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда подведомственных учреждений;

- организовывать совместно с Профсоюзом плановые и внеплановые проверки соблюдения прав работников на труд в условиях, соответствующих нормативным требованиям по охране труда;

- осуществлять учёт и анализ случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подведомственных учреждениях, причин им способствующих, принимаемых мер по их предотвращению и устранению их последствий.

- расследовать и учитывать в установленном законодательством порядке все произошедшие несчастные случаи и профессиональных заболеваний в подведомственных учреждениях, особенно обстоятельства групповых, тяжёлых, со смертельным исходом несчастных случаев.

6.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) 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 соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.4. В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

6.5. Предложения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

6.6. Работодатели также обеспечивают:

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством, коллективным и/или трудовым договором;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказываемые ими услуги (работы);

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- предоставление работникам для прохождения диспансеризации одного рабочего дня с периодичностью и в порядке, предусмотренных действующим законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставление работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, двух рабочих дней один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании письменного заявления работника. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации (их структурным подразделениям), осуществляющим свою деятельность в области охраны

труда, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- беспрепятственный допуск в порядке, установленном действующим законодательством, представителей федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (их структурным подразделениям), осуществляющим свою деятельность в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля для проведения проверок условий и охраны труда в подведомственном учреждении и участия в расследовании несчастных случаев на производстве и обстоятельств получения профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (их структурным подразделениям), осуществляющим свою деятельность в области охраны труда, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей

деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.8. Профсоюз обязуется:

- совместно с первичными профсоюзными организациями содействовать подведомственным учреждениям в реализации настоящего Соглашения, в работе по улучшению условий и охраны труда, созданию работникам безопасных условий труда;

- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением работодателями обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, участвовать в работе комитетов (комиссий) по охране труда;

- обеспечивать совместно с первичной профсоюзной организацией выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в подведомственном учреждении в целом и (или) в каждом его структурном подразделении;

- вносить предложения в государственные органы законодательной или исполнительной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам охраны труда, правовой и социальной защиты работников;

- принимать участие в расследовании групповых, тяжёлых и со смертельным исходом несчастных случаев на производстве в подведомственных учреждениях;

- осуществлять анализ случаев производственного травматизма в подведомственных учреждениях, рассматривать вопросы охраны труда на заседаниях Президиума и Обкома Профсоюза;

- обеспечивать взаимодействие с надзорными органами в целях обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- оказывать работникам консультативную помощь или содействие в получении необходимой консультативной помощи по вопросам охраны труда;

- организовывать обучение профактива по вопросам действующего трудового законодательства, в том числе по охране труда;

- организовывать проведение ежегодного конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

- награждать руководителей подведомственных учреждений, особо отличившиеся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, реализации условий коллективных договоров и соглашений почётными грамотами Профсоюза.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели (подведомственные учреждения) с учетом мнения выборного профсоюзного органа вправе установить в локальном нормативном акте или коллективном договоре в пределах предусмотренного фонда оплаты труда и при наличии экономии по фонду оплаты труда выплату работникам материальной помощи, перечень оснований предоставления которой предусмотрен положением об оплате труда

работников соответствующего подведомственного учреждения, утверждённым постановлением Правительства Самарской области, или локальным нормативным актом подведомственного учреждения, принятым в пределах полномочий, предоставленных данному учреждению указанным положением об оплате труда работников соответствующего подведомственного учреждения.

Кроме того, в пределах средств, предусмотренных на соответствующий финансовый год на фонд оплаты труда, осуществляется предоставление единовременного денежного вознаграждения и ежемесячной надбавки за профессиональное мастерство работникам, удостоенным звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» по итогам ежегодного конкурса профессионального мастерства.

7.2. Профсоюз обязуется:

- содействовать организации и проведению в подведомственных учреждениях спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников;

- принимать участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства («Лучший инспектор по назначению социальных выплат»), изготовить (приобрести) и вручить работникам, определённым победителями по итогам проведённого конкурса на указанное звание, диплом и памятный подарок;

- оказывать при наличии соответствующих оснований и в установленном порядке материальную помощь членам Профсоюза;

- премировать профсоюзный актив (членов Профсоюза, активно участвующих в деятельности Профсоюза, его структурных подразделений и их органов), премировать первичные профсоюзные организации, добившиеся 100%-ного вступления работников подведомственного учреждения, при котором создана первичная профсоюзная организация, в члены Профсоюза;

- представлять интересы работников, в том числе, не являющихся членами Профсоюза, в федеральном органе исполнительной власти,

осуществляющем функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральном органе исполнительной власти, уполномоченном на проведение государственного надзора за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органе исполнительной власти субъекта Российской Федерации (его структурном подразделении), осуществляющем свою деятельность в области охраны труда, органе профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства, судебных органах по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- способствовать предоставлению бесплатной юридической консультации работникам по вопросам трудового права, пенсионного обеспечения, предоставления социальных льгот и гарантий, жилищного законодательства и иным вопросам.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ - ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

8.2. Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников в Профсоюз;

- соблюдают права и гарантии первичных профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий деятельности Профсоюза, и не препятствуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в подведомственных учреждениях;

- предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам имеющуюся информацию и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, иным условиям труда;

- содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении подведомственных учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

8.3. Материальные условия деятельности первичных профсоюзных организаций.

8.3.1. Работодатели:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы в подведомственных учреждениях производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов;

- предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций подведомственных учреждений для обеспечения их деятельности в интересах работников оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные документы; при необходимости предоставляют транспортные средства и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте на условиях, определяемых коллективными договорами подведомственных учреждений;

Для проведения спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий с членами Профсоюза и членами их семей с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов (средств от приносящей доход деятельности) отчисляют Профсоюзу денежные средства или предоставляют бесплатно выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной

организации необходимые помещения, транспортные средства, спортивные комплексы, находящиеся в собственности либо арендованные подведомственным учреждением, в порядке или на условиях, установленных коллективными договорами.

8.4. Гарантии работников, входящих в состав выборных органов:

- освобождение работодателями от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, на время прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом конференций его выборных органов и проводимых ими мероприятий. Стороны согласились распространить это положение на работников, являющихся представителями Сторон в рабочих группах по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, соглашений;

- получение от работодателей морального и/или материального поощрения, если данные работники, являются руководителем или членами выборного органа первичной профсоюзной организации, либо их заместителями и содействуют или активно участвуют в решении производственных и социально-экономических задач подведомственного учреждения.

8.4.1. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, имеют все социальные гарантии, предусмотренные для работников подведомственного учреждения коллективным договором и/или локальным нормативным актом данного подведомственного учреждения.

8.5. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374 и 376 Трудового кодекса Российской Федерации и могут расширяться по взаимному согласию

сторон в рамках коллективного договора.

8.6. За особые заслуги Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и о награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.7. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работодатели:

9.1.1. Содействуют реализации государственной политики в области содействия занятости части населения в возрасте до 35 лет (далее – молодёжь), оказания эффективной помощи работникам из числа молодёжи в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу подведомственных учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.1.2. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала работников из числа молодёжи, стимулирования их инновационной деятельности.

9.1.3. Содействуют развитию молодежного движения в подведомственных учреждениях, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства и других форм работы с работниками из числа молодёжи.

9.1.4. Имеют право включать в коллективные договоры с учетом производственной необходимости и возможностей, а также при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов (средств от приносящей доход деятельности) и с целью закрепления работников из числа молодёжи в подведомственных учреждениях положения, которые позволят:

- предоставлять гарантии работникам из числа молодёжи и обеспечивать

их выполнение;

- создавать условия для реализации творческого потенциала работников из числа молодёжи, для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников из числа молодёжи;

- создавать условия для психологической и социальной стабильности работников из числа молодёжи, формирования трудовых династий и укрепления авторитета семьи, реализации института наставничества, закрепляя наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в подведомственном учреждении;

- создавать условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для работников из числа молодёжи и членов их семей.

9.1.5. Подведомственные учреждения на основе типового положения о наставничестве, утверждаемого министерством, разрабатывают, утверждают и применяют локальные нормативные акты о наставничестве.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. Способствовать реализации общественно значимых инициатив Ассоциации молодёжи, использованию её инновационного потенциала в интересах развития профессионального союза и самой молодёжи.

9.2.2. Способствовать созданию молодёжных советов (комиссий) в первичных профсоюзных организациях и общественных советов (комиссий) по работе с молодежью или определению (выборам) ответственных за эту работу лиц.

9.2.3. Периодически проводить конкурс по определению лучшего молодёжного совета первичной профсоюзной организации.

9.2.4. Обобщать и распространять передовой опыт работы с работниками из числа молодежи, направленный на привлечение молодёжи к работе в отрасли.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются на заседании Президиума Профсоюза и совещаниях представителя работодателей – министерства и доводятся до сведения подведомственных учреждений и соответствующих выборных профсоюзных органов.

От Работодателей

Врио министра
социально-демографической и
семейной политики
Самарской области



О.В. Щербицкая

« 24 » июня 2025 г.

От Профсоюза

Председатель Общественной
организации «Самарский областной
профессиональный союз работников
социальной защиты населения»



Л.Н. Катина

« 24 » июня 2025 г.