

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между министерством социального развития и труда Астраханской области и Астраханской областной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023-2025 годы

22.12.2022 г.

г. Астрахань

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение между министерством социального развития и труда Астраханской области и Астраханской областной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023 - 2025 годы (далее – Соглашение) заключено 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 Астраханской области, подведомственных министерству социального развития и труда Астраханской области (далее – учреждения).

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями.

Соглашение основывается на нормах законодательства Российской Федерации, Соглашении между Правительством Астраханской области, Союзом «Астраханское областное объединение организаций профсоюзов» и региональными объединениями работодателей Астраханской области на 2023-2025 годы и иных нормативных правовых актах.

1.2. Сторонами настоящего отраслевого Соглашения (далее – стороны) являются:

работники учреждений, в лице их представителя - Астраханской областной организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели учреждений, в лице их представителя – Министерства социального развития и труда Астраханской области (далее – Министерство).

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей учреждений и является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективные договоры в учреждениях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам учреждений и не ограничивает права учреждений в расширении этих гарантий с учётом особенностей деятельности и финансовых возможностей учреждений.

При отсутствии в учреждении коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.4. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. По взаимному согласию сторон Соглашения, в течение срока действия Соглашения, в его текст могут быть внесены изменения и дополнения. 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.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения, и доводится до сведения сторон и работников учреждений в 10-дневный срок со дня его подписания.

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года включительно. Текст Соглашения размещается на официальном сайте Министерства.

1.7. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением Соглашения осуществляются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в сфере социальной защиты населения Астраханской области (далее – отраслевая комиссия).

Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Положением об отраслевой комиссии.

1.8. Министерство и Профсоюз:

1.8.1. В двухнедельный срок со дня уведомительной регистрации Соглашения Министерство доводит текст Соглашения до учреждений, Профсоюз - до первичных организаций профсоюза для его выполнения.

1.8.2. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам.

1.8.3. Обязуются ежегодно в устной или письменной форме

информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

2. Обеспечение представления интересов работников

2.1. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и предоставляет представителю работников необходимую информацию по социально-трудовым вопросам работников.

Представление интересов работников в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляет выборный орган:

- первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет);
- представительный орган, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием избирается из числа работников иной представитель.

2.2. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

2.3. Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) в обязательном порядке учитывается при принятии всех локальных нормативных актов в сфере труда.

2.4. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) при принятии локальных нормативных актов:

2.4.1. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснования по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (иной представительный орган работников). Выборный орган первичной профсоюзной организации (иной представительный орган работников) не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

2.4.2. В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если согласие сторон не достигнуто, возникшие разногласия

оформляются протоколом разногласий, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации (иным представительным органом работников) в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

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

2.5.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок 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 законодательством Российской Федерации.

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

2.5.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностным регламентом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью и оплатой труда работника.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения, или коллективного договора, или локального акта учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании Соглашения или коллективного договора, а также

письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников). Выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников).

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половину его месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

3.3. По просьбе работников работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда, при обеспечении нормального функционирования учреждения.

3.4. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По соглашению между работником учреждения и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

3.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам указанной выше категории составляет 7 календарных дней.

Размер ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска, определенного в приложении к Соглашению, устанавливается медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, имеющим по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда, вредный и (или) опасный класс условий труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения, коллективного договора или локального акта учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании Соглашения или коллективного договора учреждения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения

отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размерах, которые определены коллективным договором или локальным актом учреждения.

3.6. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников).

3.7. В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором 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.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется коллективным договором или локальным нормативным актом и принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников).

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными

актами в соответствии с федеральными законами, законами Астраханской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Астраханской области и настоящим Соглашением.

4.2. Работодатели обеспечивают:

а) оплату труда работников учреждений в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

б) присвоение квалификации специалистам, рабочим и служащим по единым квалификационным справочникам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда либо профессиональным стандартам;

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда и уведомления об их изменении;

г) определение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мотивированного мнения соответствующей комиссии, созданной локальным актом учреждения в целях принятия объективного решения;

д) стимулирование работников в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество их труда, установленными в локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников);

е) параметры уровня заработной платы работников учреждения в соответствии с утвержденной «дорожной картой», а также в зависимости от количества и качества выполняемой работы.

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

4.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ (выработки) либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации (иного представительного органа работников).

4.6. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работодателем по соглашению сторон трудового договора с учетом объема работ.

4.8. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения либо трудовым договором работника.

При применении суммированного учета рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени и оплачивается в следующем порядке: если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день и в размере не менее двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа может быть компенсирована работнику предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, вместо повышенной оплаты, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода, который определяется локальным актом учреждения (полугодие, год). В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

Если сверхурочная работа выполняется по той же трудовой функции, за которую установлены такие доплаты и надбавки, они должны учитываться при оплате сверхурочной работы. Если же нет, то такая оплата может рассчитываться только исходя из часовой ставки или оклада.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения либо трудовым договором работника.

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не

менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанных пропорционально времени простоя.

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. Заработная плата работникам выплачивается в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатель несет ответственность в рамках законодательства Российской Федерации. Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

4.12. Работникам учреждений, работающим по направлениям деятельности в области социальной защиты населения, здравоохранения, образования и имеющим ученое звание по направлению деятельности работника или почетные звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», устанавливается надбавка в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом учреждения. При наличии у работника почетного звания и ученого звания надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.13. Стороны договорились:

- проводить мониторинг заработной платы работников отрасли, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в отраслевых и локальных положениях об оплате труда работников учреждений, по видам экономической деятельности;

- принимать локальные нормативные акты, предусматривающие введение замены и (или) пересмотр норм труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников). О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца до их введения;

- совершенствовать критерии оценки результативности и качества работы по группам категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

5. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации для работников

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

- системы мер по социальной поддержке работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- поддержки молодых специалистов в отрасли, в том числе повышения их уровня образования или квалификации;

Конкретные меры социальной поддержки, гарантии и компенсации для работников устанавливаются в коллективных договорах учреждений.

5.2. Работодатели:

5.2.1. Предусматривают в коллективных договорах меры социальной поддержки работников государственных организаций социального обслуживания Астраханской области, предоставляющих социальные услуги в форме социального обслуживания на дому, в соответствии с законодательством Астраханской области.

5.2.2. Предоставляют гарантии и компенсации:

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения;

- женщинам, работающим в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.90 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.2.3. Обеспечивают:

- своевременное перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору;

- прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в строгом соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.4. Рассматривают ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), ассоциации социальных работников о представлении работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, наградами Российской Федерации и присвоению почетных званий.

5.3. Профсоюз оказывает консультативную (бесплатную) юридическую помощь всем работникам, на которых распространяется настоящее Соглашение, при предъявлении членского профсоюзного билета Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы учреждения. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

6.2. Работодатели обеспечивают:

6.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

6.2.2. Наличие нормативно - технической документации по охране труда в учреждении и ее соответствие законодательству Российской Федерации в сфере охраны труда.

6.2.3. Проведение специальной оценки условий труда.

6.2.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.2.6. Обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.2.7. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.8. Включение тематики по ВИЧ/СПИДу в инструктажи по охране труда, а также в программы обучения по охране труда на рабочем месте.

6.3. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации принимают меры по устранению нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, выявленных органами профсоюзного контроля в результате проверок условий и охраны труда в учреждениях, в которых работают члены профсоюза, в том числе при предъявлении представлений.

6.4. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.98 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзные комитеты составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

6.5. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников. Назначает ответственного за охрану труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда

их функции осуществляет работодатель - руководитель учреждения.

6.6. 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. За отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.7. Министерство в течение года проводит проверки по вопросам организации работы по охране труда в учреждениях.

6.8. В соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников при наличии такого представительного органа).

6.9. Работодатели содействуют созданию условий по оздоровлению работников в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом финансовых возможностей и особенностей деятельности учреждений.

6.10. Для предотвращения распространения ВИЧ все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155).

7. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала

7.1. Министерство содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждений, содействует учреждениям в создании необходимых условий для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

7.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) создают условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников (индивидуальное, курсовое, другие формы повышения квалификации, профессиональной переподготовки).

7.3. Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах рабочего времени, установленного законодательством Российской Федерации для работников.

7.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, работодатель обязан создавать необходимые условия, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором.

7.5. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий учреждений включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) и представители соответствующего структурного подразделения Министерства.

7.6. Работодатели при проведении организационно-штатных мероприятий обеспечивают:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязаны в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации (иному представительному органу работников) не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- информирование о своем намерении территориальной службы занятости населения также за два месяца до непосредственного сокращения, при этом следует указать должности, профессии и квалификационные навыки работников, подлежащих сокращению;
- в случае увольнения работников в связи с ликвидацией учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством;
- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:
 - соблюдают положения частей 1 и 4 статьи 261 и частей 1 и 2 статьи 179;
 - предупреждают под роспись каждого работника, подлежащего увольнению, о его предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца;
- одновременно с предупреждением предлагают работнику другую работу при имеющихся вакансиях, в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья. По договоренности сторон могут предоставлять ему в этот период отпуск для самостоятельного поиска работы;
- в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:
 - естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

перемещения работников внутри учреждений на вакантные подходящие должности (рабочие места).

7.7. Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников учреждения в течение полугодия.

7.8. При сокращении численности или штата работодатели учитывают рекомендации по созданию комиссии, в которую следует привлекать членов выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников).

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций

Обеспечение деятельности Профсоюза осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.96 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, настоящим Соглашением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1. В целях обеспечения деятельности Профсоюза работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- не препятствуют вступлению работников учреждений в Общероссийский Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности первичных профсоюзных организаций в учреждениях;

- предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам работников, в том числе, необходимую для ведения коллективных переговоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости, а также по выполнению условий коллективных договоров и настоящего Соглашения;

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

8.2. Гарантии работников учреждений, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации.

Работодатели имеют право поощрять руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономической и производственной деятельности учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

8.3. Должностные лица, нарушающие права Профсоюза или препятствующие его деятельности, несут ответственность в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

8.4. Профсоюз совместно с профсоюзными комитетами первичных организаций обязуется:

8.4.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, повышению эффективности работы учреждений, укреплению трудовой и производственной дисциплины.

8.4.2. Проводить разъяснительную работу среди работников учреждений о правах и роли Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

8.4.3. Не организовывать коллективных акций протеста по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии выполнения обязательств сторонами.

8.4.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Министерства в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для работников вопросов.

8.4.5. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения работодателями законодательства о труде, состояния охраны труда, предоставления работникам социальных гарантий, мер социальной поддержки и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в учреждениях, в которых работают члены Профсоюза. Принимать меры, способствующие устранению выявленных недостатков.

8.5. Профсоюз (областная организация профсоюза):

8.5.1. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям учреждений; организует совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.5.2. Оказывает содействие работникам - членам Профсоюза в приобретении путевок АО «СКО ФНПР «Профкурорт» на санаторно-курортное лечение с 20% скидкой от общей стоимости, в том числе и для членов семьи работника (дети, супруги, родители).

8.5.3. Предоставляет льготы, предусмотренные Положениями фондов, созданных при Астраханской областной организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, за счет средств данных фондов всем членам Профсоюза.

8.5.4. Осуществляет страхование от несчастных случаев на производстве, а также получения инвалидности в результате несчастных случаев на производстве всех членов профсоюза, работающих в учреждениях, за счет средств профсоюзного бюджета. Выплата страхового пособия осуществляется в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации при несчастном случае на

производстве, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, утвержденным постановлением Президиума Профсоюза от 03.12.2015 № 1-8.

8.6. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

Работодатели:

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

- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях, производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, для обеспечения защиты работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений;

- предоставляют в соответствии с коллективными договорами бесплатно выборным профсоюзным органам (для обеспечения их деятельности в интересах работников) оборудованные помещения, средства связи (телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

- предоставляют выборным профсоюзным органам возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.7. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора. Работодатели обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах.

9. Заключительные положения

9.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется отраслевой комиссией и (или) представителями сторон. Сторона, выявившая факты нарушения положений Соглашения, ставит в известность представителей другой стороны и заинтересованных лиц письменно. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение не позднее одного месяца со дня выявления факта нарушения.

9.2. В случае нарушения одной из сторон условий Соглашения соответствующие органы другой стороны направляют представлению стороне, нарушившей условия Соглашения, об устранении этих нарушений, которое рассматривается в двухнедельный срок, со дня получения представления. В случае отказа устранить нарушения или не достижения соглашения в

указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав работников и их представителей, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.4. В период действия Соглашения все разногласия и противоречия разрешаются сторонами путем поиска компромисса, согласованных решений на основе социального диалога.

9.5. За два месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый период и подписать его до 31 декабря 2025 года.

Соглашение подписали:

От работодателей

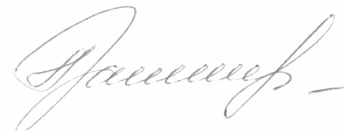
Министр социального развития и
труда Астраханской области



Д.М. Заплавнов

От работников

Председатель Астраханской
областной организации
Общероссийского Профсоюза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской
Федерации



Э.Ю. Лапырис

Перечень
медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической
помощи, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый
отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Наименование должности (специальности, категории работников)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог *(1), *(2)	35
Главная медицинская сестра *(1), *(2)	28
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории*(1), *(2)	21
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка*(1), *(2)	14
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами *(2)	35

*(1) Работающие в стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для лиц, страдающих психическими расстройствами;

*(2) Работающие в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, кроме предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы без нарушения психики, стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для детей-инвалидов, страдающих психическими расстройствами, образовательных организациях, осуществляющих обучение умственно отсталых детей и детей, страдающих психическими заболеваниями, образовательных организациях, структурные подразделения которых реализуют образовательные программы для умственно отсталых детей и детей, страдающих психическими заболеваниями.

