

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по государственным учреждениям Архангельской области,
находящимся в ведении министерства труда, занятости и социального
развития Архангельской области
на 2020 – 2022 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№ 2 от 14 ЯНВ 2020

г. Архангельск

ПОДПИСЬ



1. Общие положения

1.1. Отраслевое соглашение по государственным учреждениям Архангельской области, находящимся в ведении министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, на 2020 – 2022 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, областных законов и иных нормативных правовых актов Архангельской области, содержащих нормы трудового права (далее – законодательство Российской Федерации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники государственных учреждений, подведомственных министерству труда, занятости и социального развития Архангельской области, в лице их представителя – Архангельской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее соответственно – учреждения, обком профсоюза).

работодатели – руководители учреждений в лице их представителя – министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области (далее – министерство)

1.3. Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению нового Соглашения или продление срока его действия не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение:

является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, определяющим общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам учреждений;

обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников учреждений.

1.5. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников учреждений.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения, и доводятся до сведения работодателей, выборных профсоюзных органов и работников учреждений.

1.7. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

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

1.9. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников учреждений, установленный законодательством Российской Федерации и Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для работников учреждений, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

1.10. Нормативные правовые акты Российской Федерации и Архангельской области, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников учреждений применяются непосредственно с момента вступления их в силу.

1.12. В течение семи дней со дня подписания сторонами Соглашения министерство в установленном порядке направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган исполнительной власти по труду.

1.13. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием учреждений и выполнения принятых обязательств.

Работодатели обеспечивают гласность содержания и выполнения условий Соглашения.

1.14. Представители сторон Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих

трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников государственных учреждений, подведомственных Министерству, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам министерства.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в учреждениях на региональном и локальном уровнях.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию разногласий, возникающих между сторонами (далее – Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения.

Состав Отраслевой комиссии указан в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

2.2.4. Оказывать содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров в учреждениях.

2.2.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

Изучать практику заключения коллективных договоров в учреждениях и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2.6. Рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы работников учреждений на совместных заседаниях.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения работников регулируются законодательством Российской Федерации настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договорами.

3.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных актов в учреждениях.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником учреждения ознакомить его под роспись с учредительными документами, положением об учреждении, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника учреждения.

3.3. Режим труда работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка соответствующего учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.4. Работникам 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.

3.5. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.6. Установленная продолжительность рабочего времени 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, может быть увеличена с письменного согласия работника, с 36 часов до 40 часов в неделю с выплатой ему отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Размер денежной компенсации устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору работника и не может быть менее двойной часовой ставки за каждый час отработанного времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Коллективными договорами может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени работникам учреждений в возрасте от 16 до 18 лет, беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, лицам, совмещающим работу с обучением, с сохранением полной оплаты труда.

3.8. По просьбе работников (работника) работодатель может устанавливать гибкий график работы (статья 102 Трудового кодекса). При работе в режиме гибкого рабочего времени по соглашению сторон определяется начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены). При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.9. На тех видах работ, где объективно по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных Трудовым кодексом.

3.10. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 99 Трудового кодекса).

3.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116 - 119 Трудового кодекса и другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.13. Лицам, проживающим и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней.

3.14. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя), работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на

обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.15. Работникам учреждений может предоставляться отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск устанавливается коллективным договором.

3.16. 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 устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее семи календарных дней.

Коллективным договором дополнительный оплачиваемый отпуск может устанавливаться следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 – 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – не менее 9 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – не менее 10 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – не менее 11 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность семь календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса.

В этом случае устанавливается также отдельная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 30 процентов дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией.

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

3.17. При установлении дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников подведомственных организаций в соответствии с Законом Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральным законом от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространении туберкулеза в Российской Федерации» и Федеральным

законом от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

3.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.19. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.20. Работодатели вправе предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в связи со смертью близких родственников (супруга, супруги, детей, отца, матери, брата, сестры, бабушки, дедушки) продолжительностью 1 календарный день.

С учетом финансовых возможностей работодатели могут устанавливать иные дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Конкретная продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков определяется в трудовом договоре.

3.21. Графики отпусков работников утверждаются руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством.

4.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого государственного учреждения, утверждаемым руководителем государственного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или

иногo представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на государственное учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса).

4.5. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливают в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4 процентов окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.6. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

4.7. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

4.8. Заработная плата руководителям учреждений выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

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

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса.

4.11. Работникам учреждений выплачиваются:

районные коэффициенты к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных законодательством Российской Федерации;

процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

Районные коэффициенты и процентные надбавки начисляются на фактический заработок работника без ограничения его размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.12. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

4.13. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.14. При направлении работодателем работников учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 Трудового кодекса).

5. Содействие занятости

5.1. Работодатели:

5.1.1. В соответствии с трудовым законодательством осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости работников.

Высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

5.1.2. Увольнение работников по сокращению штата, численности применяют только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

5.1.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращению численности или штата работников, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщают об этом в выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению

работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.1.4. В случае предстоящего увольнения работников в связи с проведением организационно - штатных мероприятий, предупреждают их о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца. Предоставляют в течение двухмесячного предупредительного периода не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

5.1.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера, включая временное ограничение приема кадров.

5.1.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации преимущественное право оставления на работе предоставляется в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса, а также работникам за три года до возникновения у них права выхода на пенсию при условии включения этого положения в коллективные договоры.

5.1.7. Совместно с выборными профсоюзными органами определяют в коллективных договорах критерии массового увольнения работников, усиливающие социальную защищенность по сравнению с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного Советом Министров - Правительством Российской Федерации от 5 февраля 1993 года № 99.

Увольнение считается массовым при:

а) ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата работников учреждения в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

5.2. Стороны установили, что расторжение трудового договора с работниками – членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным в пунктах 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, производится с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

6. Охрана труда

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений работы.

Содействуют обучению по охране труда представителей работодателя и профессиональных союзов.

6.2. Министерство обеспечивает координацию и методическое руководство работой в сфере охраны труда, контролирует деятельность учреждений в области охраны труда в целях:

оценки фактических условий труда работников;

качества проведения специальной оценки условий труда;

правильного предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса в учреждениях по инициативе работодателей и (или) по инициативе работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.4. Работодатели:

6.4.1. Обеспечивают функционирование системы управления охраной труда.

6.4.2. Проводят специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет, обеспечивают реализацию мероприятий, разработанных по ее результатам.

6.4.3. Обеспечивают обучение и инструктаж по охране труда, стажировку работников и проверку знаний по вопросам охраны труда.

6.4.4. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создают службы охраны труда или вводят в штат должность специалиста по охране труда (при численности работников более 50 человек), прошедшего специальное обучение по охране труда. При численности работников 50 человек и менее работодатели принимают решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности.

При отсутствии у работодателей службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатели или другие уполномоченные ими работники, либо работодатели заключают гражданско-правовые договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

6.4.4. Создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда:

обеспечивают правилами, инструкциями, справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

предоставляют для выполнения возложенных на них обязанностей свободное оплачиваемое время, продолжительность которого определяется коллективным договором;

освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

освобождают на время их обучения от основной работы с сохранением заработной платы;

предоставляют другие дополнительные социальные гарантии, которые устанавливаются коллективным договором.

6.4.5. Проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) не реже раза в год, разрабатывают согласованные с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

6.4.6. Обеспечивают работников по месту работы производственными и санитарно-бытовыми условиями в соответствии с установленными нормами.

6.5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, установленными законодательством Российской Федерации, а на работах с вредными условиями - молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

6.6. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, обязан обеспечить за счет собственных средств проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время указанных медицинских осмотров.

6.7. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (часть седьмая статьи 220 Трудового кодекса).

6.8. Работодатели выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников и членов их

семей, оказывают содействие в обеспечении их путевками на санаторно-курортное лечение и отдых.

Конкретные формы и степень участия работодателя в решении этих вопросов определяются в коллективном договоре.

6.9. Профсоюзные организации осуществляют контроль за состоянием безопасности труда и выполнением работодателями своих обязанностей в этих вопросах. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению представителем нанимателя, работодателем.

6.10. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

6.11. Рекомендовать работодателям и выборным профсоюзным органам при заключении коллективных договоров предусматривать проведение совместных проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Гарантии правовой и социальной защиты работников обеспечиваются трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

7.2. При заключении коллективных договоров работодателям рекомендуется предусматривать дополнительные социальные гарантии для работников по сравнению с гарантиями, установленными настоящим Соглашением, за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.3. Работодатели и выборные профсоюзные органы могут предусматривать в коллективных договорах при наличии средств оказание следующих видов социальной помощи:

финансовую поддержку многодетным семьям и работникам с доходами ниже прожиточного минимума, пенсионерам, получившим инвалидность в результате общего, профессионального заболевания или травмы на производстве (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);

доплаты на питание;

перевозку работников к месту работы и обратно за счет средств Работодателя при отдаленном расположении государственных учреждений, подведомственных Министерству, от места проживания работников;

компенсация стоимости проезда на городском транспорте и др.

Конкретные формы социальных гарантий и компенсаций предусматриваются в коллективном договоре с учетом возможностей учреждения и потребностей работников.

7.4. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на проведение в коллективе учреждения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.5. Работодатели:

7.5.1. Предусматривают в коллективных договорах, мероприятия, направленные на создание условий для отдыха и оздоровления работников (в том числе молодежи) и членов их семей.

7.5.2. Предусматривают выделение денежных средств работнику на частичную компенсацию стоимости детских путевок и оплаты проезда в стационарные загородные оздоровительные лагеря. Порядок, размер и условия выделения денежных средств определяются в коллективном договоре или локальных нормативных актах.

7.5.3. Возмещают один раз в два года стоимость проезда работника, неработающих членов его семьи (мужа, жены, несовершеннолетних детей, фактически проживающих с работником) к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также компенсируют стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

7.5.4. Обеспечивают соблюдение законодательства в сфере обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в части оплаты трех дней временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;

7.5.5. Руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах, а также своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.5.6. Обеспечивают своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

7.6. Обком Профсоюза предоставляет дополнительные социальные льготы в соответствии Положением о страховом фонде членов профсоюза, выборных и штатных работников профорганов, Положением о фонде обучения и информационного обеспечения.

7.7. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и, перечисляющих ежемесячно на счет

профсоюзной организации денежные взносы в размере одного процента от заработной платы.

Иные дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичных профсоюзных организаций

8.1. Работодатели:

способствуют деятельности первичных профсоюзных организаций в учреждениях, в том числе предоставляя возможность размещать в кадровых службах учреждений информацию о первичной профсоюзной организации для лиц, поступающих на работу. Признают за выборным органом первичной профсоюзной организации, с учетом положений Трудового кодекса, преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров;

поддерживают инициативу выборного органа первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора и включению в него положений действующих соглашений;

не препятствуют вступлению работников в профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, не увольняют или другими способами не ущемляют интересы работника на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности, а также обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах;

предоставляют обкому Профсоюза и соответствующим выборным органам первичных профсоюзных организаций необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

содействуют представителям Профсоюза в посещении учреждений, в которых работают члены Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят безналичное удержание и бесплатное 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 производят через бухгалтерию безналичное удержание и бесплатное перечисление денежных средств на счета соответствующих выборных профсоюзных органов в размере, установленном для уплаты

членских профсоюзных взносов, для обеспечения защиты их прав и интересов;

предоставляют безвозмездно выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы на период выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, выборных органов первичных профсоюзных организаций, участия в работе руководящих и выборных органов отраслевого Профсоюза на срок не более семи дней. Срок извещения работодателя о наступлении соответствующего события – не менее чем за два рабочих дня до даты проведения профсоюзной учебы, или профсоюзной конференции, или семинара;

обеспечивают гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом для работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, (статьи 374 и 376 Трудового кодекса);

вправе поощрять морально и материально (при наличии средств) членов Профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

могут производить доплату за счет экономии фонда оплаты труда председателям первичных профсоюзных организаций в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса за содействие эффективной работе учреждения и решение социально-трудовых вопросов коллектива.

8.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3. Работодатели издают приказы, затрагивающие социально-трудовые отношения членов Профсоюза, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии учреждения работодатели в обязательном порядке включают представителей выборного профсоюзного органа.

9. Обязательства профсоюза

9.1. Обком Профсоюза, выборные профсоюзные органы на местах обязуются:

9.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения снижению социальной напряженности в учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой дисциплины, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзу методами.

9.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.1.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за состоянием охраны труда.

Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

9.1.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

9.1.6. Продолжить работу по созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах.

9.1.7. Проводить информационную кампанию среди работодателей о механизме организации и проведения оздоровительной кампании детей.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны размещают настоящее соглашение на своих официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.2. Контроль, за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии, а также первичные профсоюзные организации.

При невыполнении Соглашения заинтересованная сторона письменно информирует Комиссию или непосредственно руководителей, подписавших

Соглашение. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и нарушении правил по охране труда, а также в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением, либо виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.4. Итоги выполнения настоящего Соглашения ежегодно рассматриваются Комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза и доводятся до сведения работодателей и соответствующих выборных профсоюзных органов.

Министр
труда, занятости и социального
развития Архангельской области



В. Молчанова

Председатель
Архангельской областной
территориальной организации
Общероссийского
профессионального союза
работников госучреждений
и объектов государственного обслуживания
Архангельской области



Л.Н.Колобова

«30» декабря 2019 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к отраслевому соглашению
по государственным учреждениям
Архангельской области, находящимся
в ведении министерства труда,
занятости и социального развития
Архангельской области
на 2020 – 2022 годы

СОСТАВ

**отраслевой комиссии по ведению коллективных переговоров,
подготовке, заключению и контролю за выполнением отраслевого
соглашения по государственным учреждениям Архангельской области,
находящимся в ведении министерства труда, занятости и социального
развития Архангельской области, на 2020 – 2022 годы, внесению
в него изменений и дополнений, урегулированию разногласий,
возникающих между сторонами**

Со стороны Архангельской областной территориальной организации
Общероссийского профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| Доставалова
Надежда Николаевна | – председатель Северодвинской городской
территориальной общественной организации
Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации, заместитель председателя
Архангельской областной территориальной
организацией Общероссийского профессионального
союза работников государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации |
| Колобова
Лариса Николаевна | – председатель Архангельской областной
территориальной организацией Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации |

Рудакова
Любовь Михайловна

– председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Архангельской области «Архангельский комплексный центр социального обслуживания»

Основание: постановление президиума областного комитета Архангельской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 26.09.2019 № 30-1.

Со стороны министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области:

Котлов
Павел Геннадьевич

– начальник отдела экономического анализа, планирования и финансирования расходов финансово-экономического управления министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области

Пушкина
Елена Серафимовна

– начальник отдела трудовых отношений, оплаты труда и развития социального партнерства управления труда и занятости населения министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области

Шпанькова
Евгения Викторовна

– начальник отдела организации социального обслуживания управления социального развития министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области

Основание: распоряжение министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области от 08.10.2019 № 1218-р