Председатель
Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания
Российской Федерации

_____ Н.А. Водянов

« 10 » октября 2023 г.

Министр
труда и социальной защиты
Российской Федерации

_____ А.О. Котяков

« 10 » октября 2023 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на 2023-2026 годы

Москва 2023

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на 2023-2026 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном 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, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

– работодатели – федеральные государственные бюджетные и казенные учреждения, находящиеся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – учреждения), в лице их представителя – Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

– работники федеральных государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – работники учреждений), в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

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

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее 3 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 связанные с ними экономические отношения между работниками учреждений и работодателями, содержащим обязательства по установлению общих условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников учреждений;

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

1.5. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников учреждений.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. 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.

1.6.2. Оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров в учреждениях.

Представитель Стороны коллективного договора, получившей предложение в письменной форме о начале переговоров, обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей от своей стороны для участия
в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, контроля за его выполнением.

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

1.6.4. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников учреждений, установленный законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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**,** иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

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

1.6.5. Ежегодно (в феврале месяце года, следующего за отчетным годом)
в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.7. Порядок, сроки разработки проекта Соглашения и заключения определяются Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Минтруда России (далее – Комиссия), которая осуществляет контроль за выполнением Соглашения. Соглашение подписывается представителями сторон.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств за исключением случаев приведения положений соглашения в соответствие с законодательством Российской Федерации.

Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей Сторон.

1.9. В случае реорганизации, ликвидации или упразднения одной из Сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемой Стороны переходят к ее правопреемнику и сохраняются до заключения нового отраслевого Соглашения или внесения в действующее настоящее Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.10. В течение семи дней со дня подписания Соглашения представителями Сторон Минтруд России направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.11. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Минтруд России доводит его текст до учреждений, Профсоюз – до региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на своих сайтах в сети Интернет.

1.12. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.1.1. Трудовые отношения между работником учреждения и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договорами.

2.1.2. 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 учреждений по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

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

2.1.3. 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.

2.2. 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.

2.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.4. Работодатели вправе принять решение о введении электронного документооборота. Электронный документооборот и порядок его осуществления вводится на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Работодатели уведомляют каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

Создание, подписание и представление работодателю электронных документов, а также получение от работодателя электронных документов и ознакомление с ними осуществляются работником или лицом, поступающим на работу, путем использования:

единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – цифровая платформа «Работа в России»), доступ к которой обеспечивается, в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг, при условии применения работодателем цифровой платформы «Работа в России» в целях осуществления электронного документооборота;

информационной системы работодателя в случае ее применения в целях осуществления электронного документооборота.

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

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

2.7. Коллективными договорами федеральных государственных бюджетных учреждений с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени 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.

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

Привлечение работника учреждения к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника учреждения в случаях, предусмотренных частью второй статьи 99 Трудового кодекса.

Привлечение работодателем работника учреждения к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 99 Трудового кодекса.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников учреждений в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников учреждений в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника учреждения.

Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективными договорами может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

2.9. По просьбе работников учреждения и на основании статьи 102 Трудового кодекса работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

2.10. Работодатели могут вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1 – 312.9 Трудового кодекса, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.12. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством.

2.13. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

2.14. Работникам, замещающим должности педагогических работников, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

2.15. Работникам федеральных государственных бюджетных учреждений, являющимся научными работниками, при наличии источника финансового обеспечения планируемых расходов может быть предоставлен ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск: работникам, имеющим ученую степень доктора наук - продолжительностью 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней.

2.16. Работодатели (федеральные государственные бюджетные учреждения) с учетом производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные краткосрочные отпуска для работников учреждений. Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются в коллективном договоре.

2.17. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам учреждений с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней.

2.18. Работникам учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

– в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

– в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

– в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

2.19. Работнику федерального государственного бюджетного учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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, коллективным договором с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов 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.

2.20. Работающим в учреждении инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

2.21. Работодатели предоставляют работникам учреждений - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.22. Работникам учреждений в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

2.23. В целях создания благоприятных условий труда работающим женщинам работодатели федеральных государственных бюджетных учреждений на условиях и в порядке, установленном коллективными договорами:

– предусматривают меры социальной защиты беременных женщин, в том числе снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы;

– предоставляют женщинам-работникам, занятым на вредных и (или) опасных работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, с момента предоставления женщиной медицинского заключения о беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам;

– при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов ежемесячно выплачивают женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, дополнительное социальное пособие в размере не менее одного минимального размера оплаты труда;

– осуществляют профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, в течение первого года работы;

– для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 320 Трудового кодекса, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

2.24. Работодатели предоставляют работникам учреждений, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.25. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников учреждений исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

2.27. Коллективным договором с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов может предусматриваться предоставление

ежемесячного дополнительного выходного дня женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, с сохранением заработной платы.

2.28. В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса работники учреждений при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники учреждений, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник учреждения освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

III. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны Соглашения считают привлечение и закрепление работников в учреждениях, содействие в получении дополнительного профессионального образования, профессиональному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

– предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах учреждений;

– создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

– проводятся конкурсы профессионального мастерства среди работников учреждений.

3.1. Работодатели:

3.1.1. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций разрабатывают и реализуют планы развития учреждений, направленные на сохранение и рациональное использование профессионально го потенциала работников учреждений.

3.1.2. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективными договорами создают работникам учреждений, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в профессиональных образовательных организациях без

отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

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

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

3.1.5. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателями на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатели:

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

4.1.2. Вносят изменения и дополнения в локальные акты учреждений в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Исходят из того, что система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, утвержденными в установленном порядке Минтрудом России для подведомственных учреждений примерными

положениями об оплате труда для бюджетных учреждений, а также положением об оплате труда для казенных учреждений, которое носит для них обязательный характер.

4.1.4. Руководствуются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и (или) соответствующими профессиональными стандартами.

4.1.5. При введении «эффективного контракта» заключают в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками учреждений в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

4.1.6. При разработке показателей эффективности работодатели исходят
из необходимости зависимости оплаты труда от результатов и качества труда и заинтересованности работника в эффективном функционировании учреждений, повышении качества оказываемых услуг.

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

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.5. Работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности),

дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, независящим от работодателя и работника учреждения, за работником учреждения сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника учреждения, 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.

4.8. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Работникам учреждений производится оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника учреждения за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника учреждения.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника учреждения, оплачивается в размере не менее двух третей

тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

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

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов, а также с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются с учетом норм трудового законодательства коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

4.12. К заработной плате работников учреждений, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с особыми климатическими условиями, применяются коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных Правительством Российской Федерации для граждан, работающих в этих районах и местностях.

4.13. В соответствии со статьей 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях» работодатели обеспечивают выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 35

лет включительно) 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 5 лет.

Молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно), проживающей не менее одного года в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с особыми климатическими условиями, процентная надбавка выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера».

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

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

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

Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам учреждения.

4.16. При выплате заработной платы работодатели в письменной форме извещают каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах
и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.17. С целью повышения социального статуса работника учреждения, престижа профессии и мотивации труда Стороны совместно вырабатывают предложения по:

– повышению уровня оплаты труда работников;

– ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году;

– совершенствованию систем оплаты труда подведомственных Минтруду России учреждений.

4.18. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику

компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

4.19. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.20. В соответствии со статьей 312.5 Трудового кодекса выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатели:

5.1.1. Организуют свою работу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законодательством о занятости населения.

5.1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости, предоставлению гарантий и компенсаций работникам учреждений.

5.1.3. При переводе работника учреждения, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, сохраняют за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника учреждения.

5.1.4. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников учреждения и возможного расторжения трудовых договоров с работниками учреждения персонально

и в письменной форме под роспись сообщают об этом работникам учреждения, сообщают об этом не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации учреждения, а также в орган службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника учреждения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников учреждения, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

5.1.5. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников учреждения предлагают работнику учреждения другую имеющуюся работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

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

Помимо указанных в ней категорий работников учреждений преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предусматривается для:

– лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

– проработавших в учреждении свыше 10 лет;

– женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

– двух работников из одной семьи;

– одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста).

5.1.7. Увольнение работников учреждений осуществляют в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.1.8. Помимо компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, федеральные государственные бюджетные учреждения могут включать в коллективные договоры с учетом финансово-экономического положения следующие льготы и преимущества для работников:

– оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

– компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

– выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста и др.

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

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

5.1.11. Оказывают помощь увольняемым работникам учреждений в трудоустройстве.

Работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляют возможность трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемые учреждения.

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

5.1.13. Совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций обеспечивает создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Работодатели:

6.1.1. Содействуют реализации государственной политики в области содействия занятости населения, получения дополнительного профессионального образования работниками (в возрасте до 35 лет включительно), оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу органов и учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

6.1.3. Содействуют развитию молодежного движения в учреждениях, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

6.1.4. Могут предусматривать с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов

с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждениях в коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволят реализовать:

– предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;

– создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

– формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

– обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

– создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

– закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за работу
с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

– осуществление дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

– закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором
или локальными нормативными актами;

– проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

– оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

– установление при наличии финансовых средств доплат молодым работникам учреждений в первые три года работы;

– создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;

– поощрение молодых работников учреждений, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

– квотирование рабочих мест для лиц, окончивших профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, а также ранее работавших в учреждениях после прохождения ими военной службы по призыву.

6.2. Профсоюз, его региональные (межрегиональные) организации, выборные профсоюзные органы, в целях активизации участия молодежи в развитии и повышении эффективности деятельности профсоюзного движения:

6.2.1. Создают в учреждениях молодежные советы Профсоюза, содействуют их работе.

6.2.2. Проводят обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам.

6.2.3. Организуют и проводят форумы, конференции, круглые столы по актуальным проблемам молодежи.

6.2.4. Контролируют предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

6.2.5. Принимают участие в разработке и реализации федеральных и отраслевых молодежных программ.

6.2.6. Проводят иные мероприятия по повышению социальной активности молодежи, в целях повышения престижа работы в учреждениях и развития профсоюзного движения.

6.3. В целях поощрения студенческой молодежи – членов Профсоюза, пропаганды профсоюзного движения в студенческой среде учреждаются стипендии Профсоюза для студентов высших учебных заведений, являющихся членами Профсоюза.

Стипендия Профсоюза выплачивается стипендиату комитетом региональной (межрегиональной) организации Профсоюза в размере, установленном постановлением Президиума Профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА

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

Работодатели обеспечивают безопасные условия и охрану труда исходя из требований трудового законодательства и выполняют обязанности, возложенные на него положениями статьи 214 Трудового кодекса.

7.2. Мероприятия по охране труда и противопожарной безопасности являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.3. Работодатели обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса.

7.4. Работодатели по собственной инициативе и (или) по инициативе выборных органов первичных профсоюзных организаций создают комитеты (комиссии) по охране труда, образуемые на паритетной основе.

7.5. Работодатели обязаны обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями, установленными законодательством о специальной оценке условий труда.

7.6. Работодатели, осуществляющие производственную деятельность, численность работников которых превышает 50 человек, создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование.

Работодатели, численность работников которых не превышает 50 человек, принимают решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатели могут заключать гражданско-правовой договор с организацией, аккредитованной в установленном порядке, или специалистом, оказывающим услуги в области охраны труда.

7.7. Стороны Соглашения в целях проведения анализа производственного травматизма и проведения информационно-разъяснительной работы по его снижению (недопущению) принимают участие в социальном форуме «Всероссийская неделя охраны труда».

7.8. Работникам учреждений по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

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

7.9. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также
на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам учреждений бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда – молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору. Выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников учреждения может быть заменена

компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.10.Работодатели в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организуют проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников учреждений, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.11.Работникам учреждений, 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, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

При этом ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 7 календарных дней.

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

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией с внесением соответствующих положений в коллективный договор.

7.12. Работникам учреждений, 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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

7.13. Коллективными договорами, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению
с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

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

7.14. В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса отказ работника учреждения от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными
и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

7.16. В случае установления факта грубой неосторожности работника учреждения, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.17. Работодатели выделяют средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников учреждений и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых
и в детские оздоровительные лагеря.

Конкретные формы и степень участия работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель федерального государственного бюджетного учреждения при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов

отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации учреждения на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, установленных коллективными договорами.

8.2. Работодатели в пределах своей компетенции при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов при заключении региональных соглашений, коллективных договоров предусматривают установление социальных льгот, гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, гарантии и компенсации работникам учреждений устанавливаются в коллективных договорах с учетом местных условий и потребностей работников учреждений.

8.2.1. Предоставляют гарантии и компенсации работникам учреждений, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Создают условия с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов для занятий физкультурой и спортом, по договоренности Сторон обеспечивают финансирование организации и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ), иными федеральными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

9.2. Работодатели:

– не препятствуют вступлению работников учреждений в Профсоюз;

– соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуют созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях;

– предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников;

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

9.3. Материальные условия деятельности первичных профсоюзных организаций.

9.3.1. Работодатели:

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

– на основании личных письменных заявлений работников учреждений, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях производят бесплатно удержание
и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов
и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

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

Для проведения оздоровительных, культурно-массовых и спортивных мероприятий с членами Профсоюза и членами их семей с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов предоставляют бесплатно выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации учреждения необходимые помещения, транспортные средства, спортивные комплексы, находящиеся в собственности либо арендованные.

9.4. Гарантии работников учреждений, входящих в состав выборных органов:

9.4.1. Работодатели:

– освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах

работников учреждений на время прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

– имеют право поощрять морально и материально руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.4.2. Работники учреждений, освобожденные от основной работы в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники учреждений в соответствии с коллективным договором.

9.4.3. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа (должность) в том же учреждении.

В соответствии с частью 2 статьи 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения – Профсоюз сохраняет за этим работником его среднюю заработную плату на период его трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - до одного года.

9.4.4. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения
ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

9.5. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374 и 376 Трудового кодекса и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

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

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

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА, КОМИТЕТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

10.1. Центральный Комитет Профсоюза совместно с комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза обязуется:

10.1.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждений представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

10.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников учреждений, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

10.1.3. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективах учреждений, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

10.1.4. Не допускать вмешательства в профессиональную деятельность учреждений по выполнению возложенных на них задач и обязанностей.

10.1.5. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Минтруда России в совместных совещаниях Минтруда России по обсуждению актуальных для работников учреждений вопросов.

10.1.6. Руководствуясь Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ и положениями Устава Профсоюза, через инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и должностными лицами законодательства Российской Федерации, предоставление членам Профсоюза – работникам учреждений социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением, коллективными договорами.

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

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

10.1.9. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов Профсоюза.

10.1.10. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

10.1.11. Создавать в первичных профсоюзных организациях молодежные советы, организовывать обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

10.1.12. Организовывать массовые трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для молодежи.

10.1.13. В целях сохранения и развития потенциала учреждения, повышения престижа, эффективного участия молодых работников в работе учреждений совместно с работодателями обеспечивать преемственность опыта, профессиональный рост и социальную защищенность молодежи.

10.1.14. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

10.1.15. За счет средств профсоюзного бюджета производить денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов Профсоюза, работающих в учреждениях, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения обязуются:

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

11.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на федеральном и локальном уровнях.

11.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов Соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

11.1.4. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам и социально-экономическому положению учреждений, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников

учреждений, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждений.

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

11.1.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

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

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Комиссии.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также региональные (межрегиональные), первичные организации Профсоюза, работодатели и соответствующие органы по труду.

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

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

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