

Министерство социальной политики
Свердловской области

Министр  А.В.Злоказов

« 07 »  2017 года

Свердловский областной комитет
Общероссийского профсоюза работников
госучреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации

Председатель  С.А. Тулуман

« 07 »  2017 года

О Т Р А С Л Е В О Е С О Г Л А Ш Е Н И Е

по регулированию трудовых и социально-экономических
отношений государственных гражданских служащих и
работников системы социальной защиты населения
Свердловской области
на 2017-2020 годы

Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области
11 июля 2017
Запись № 13-0

г. Екатеринбург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение по регулированию трудовых и социально-экономических отношений государственных гражданских служащих и работников системы социальной защиты населения Свердловской области (далее – Соглашение) заключено между Министерством социальной политики Свердловской области (далее – Министерство) в лице Министра социальной политики Свердловской области Злоказова Андрея Владимировича, с одной стороны, и Свердловским областным комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – обком Профсоюза) в лице председателя обкома Профсоюза Тулумана Станислава Анатольевича, с другой стороны.

1.2. Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области в сфере труда, Соглашением между Свердловским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2015 – 2017 годы.

1.3. Соглашение распространяется на:

государственных гражданских служащих и работников Министерства, территориальных отраслевых исполнительных органов государственной власти Свердловской области – Управлений социальной политики Министерства социальной политики Свердловской области (далее – управления социальной политики), работников учреждений социального обслуживания Свердловской области, государственного казенного учреждения Свердловской области «Областной информационно-расчетный центр» (далее – учреждения);

представителей нанимателя (работодателей) государственных гражданских служащих и работников.

1.4. Соглашение является основанием для разработки и заключения коллективных договоров в Министерстве, управлениях социальной политики, учреждениях, не ограничивает их права в расширении гарантий и льгот для работающих при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.5. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует три года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.6. Для проведения переговоров, подготовки проекта Соглашения, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается двухсторонняя комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.7. Все условия Соглашения являются обязательными для подписавших сторон. Дополнения и изменения в Соглашение в течение срока его действия могут быть внесены по соглашению сторон.

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

1.9. Министерство обязуется принимать меры, установленные законодательством, к руководителям управлений социальной политики и учреждений в случаях нарушения или отказа от выполнения ими настоящего Соглашения. В свою очередь обком Профсоюза и его выборные профсоюзные органы обязуются не прибегать к организации забастовок и другим коллективным действиям, дестабилизирующим деятельность системы социальной защиты населения Свердловской области, при условии выполнения принятых обязательств.

1.10. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение государственных гражданских служащих и других работников системы социальной защиты населения Свердловской области, применяются с момента вступления их в силу.

1.11. В случаях изменения законодательства Соглашение действует в части, не противоречащей законодательству.

1.12. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам в сфере социальной защиты населения Свердловской области.

1.13. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств.

1.14. Стороны договорились в 10-дневный срок с момента уведомительной регистрации в органах по труду направить Соглашение в подведомственные учреждения и профсоюзные органы (каждая по своей линии) для ознакомления с его содержанием, а также выполнения принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Руководство Министерства содействует устойчивой работе системы социальной защиты населения Свердловской области и осуществляет меры по ее дальнейшему развитию и совершенствованию, обеспечивает повышение профессионального уровня и переподготовки кадров.

2.2. Трудовые отношения в системе социальной защиты населения Свердловской области регулируются в соответствии с ТК РФ, Федеральным

законом № 79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Законом Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, содержащими нормы трудового права.

2.3. Не допускается заключение срочных трудовых договоров, если работа носит постоянный характер, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

2.4. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положение государственных гражданских служащих и работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами, локальными нормативными актами и обязательны для выполнения обеими сторонами.

2.5. Работодатель (представитель нанимателя) обязуется полностью обеспечить работников обусловленной трудовым договором (служебным контрактом) работой в течение срока его действия.

2.6. Работодатель (представитель нанимателя) и работник (государственный гражданский служащий) обязуются выполнять условия заключённого трудового договора (служебного контракта).

Работодатель (представитель нанимателя) не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (служебным контрактом), должностной инструкцией (должностным регламентом).

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных ТК РФ, Федеральным законом № 79-ФЗ.

2.7. Аттестация государственных гражданских служащих проводится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», других работников - в соответствии с Положением об аттестации в организации. График проведения аттестации доводится до сведения аттестуемого не менее чем за 1 месяц до начала аттестации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также о предстоящем массовом увольнении государственных гражданских служащих и работников Министерство, управления социальной политики, учреждения осуществляют согласованные с профсоюзными органами мероприятия по обеспечению их занятости.

2.9. Руководство Министерства, управлений социальной политики, учреждений содействуют высвобождаемым государственным гражданским служащим и работникам через органы службы занятости. Принимают меры по

трудоустройству государственных гражданских служащих в том же или другом государственном органе в соответствии со статьей 31 Федерального закона № 79-ФЗ.

Своевременно, не позднее чем за два месяца, в полном объеме представляют органам службы занятости и соответствующим выборным профсоюзным органам информацию о возможных увольнениях, количестве и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить, а при массовом увольнении работников – не менее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

2.10. О всех случаях предполагаемой реорганизации Министерства, управлений социальной политики и учреждений Министерство уведомляет обком Профсоюза в письменной форме.

2.11. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, упразднением государственного органа, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых гражданских служащих (работников) до наступления срока расторжения служебного контракта (трудового договора) и перемещения их на вакантные должности.

Министерство, управления социальной политики, учреждения предоставляют работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению, свободное время (не более 4-х часов в месяц) для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителями нанимателя (работодателями) как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

2.12. При сокращении численности или штата представитель нанимателя (работодатель) предоставляет преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 31 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации следующим лицам:

предпенсионного возраста (за три года до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости), при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;

членам выборного профсоюзного органа, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;

лицам, имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на

назначение страховой пенсии.

2.13. Не могут быть уволены по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) одновременно два работника из одной семьи.

2.14. Представитель нанимателя (работодатель) обязан знакомить сокращаемых работников с имеющимися вакансиями в организации при уведомлении о сокращении, при появлении вакансий в период предупреждения и в последний день работы.

2.15. Расторжение трудового договора (служебного контракта) с работниками, государственными гражданскими служащими – членами профсоюза по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.16. Проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающие социально-трудовые интересы государственных гражданских служащих, работников системы социальной защиты населения Свердловской области, разрабатываются Министерством самостоятельно с уведомлением и учетом мнения обкома Профсоюза, а локальные нормативные акты в Министерстве, управлениях социальной политики, учреждениях – руководителями по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

Ведомственные нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся до сведения соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций в течение 3-х дней со дня их официального поступления в Министерство, управления социальной политики, учреждения.

2.17. Для рассмотрения индивидуальных служебных споров решением представителя нанимателя образуется комиссия государственного органа по служебным спорам (далее – комиссия по служебным спорам) из равного числа представителей выборного профсоюзного органа данного государственного органа и представителя нанимателя. Работа комиссии по служебным спорам осуществляется в соответствии со статьей 70 Федерального закона № 79-ФЗ.

Для рассмотрения трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной учреждения. Работа комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со статьей 387 ТК РФ.

2.18. Представитель нанимателя (работодатель) определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации и Свердловской области, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы по

основному месту работы.

2.19. Работникам учреждений, поступившим на работу по полученной специальности в год окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования, выплачивается пособие на обустройство хозяйством в соответствии с законодательством Свердловской области.

2.20. Руководство Министерства, управлений социальной политики, учреждений рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников – членов профсоюза к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными грамотами и наградами Российской Федерации.

2.21. Коллективные обращения, поступившие в Министерство и обком Профсоюза по ущемлению трудовых, социально-экономических интересов работников, рассматриваются ими совместно.

2.22. Министерство, управления социальной политики, учреждения в обязательном порядке рассматривают решения комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнений их сторон – заключений объединений профсоюзов и объединений работодателей.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего (служебного) времени и времени отдыха работников, государственных гражданских служащих Министерства, управлений социальной политики, учреждений устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, служебным распорядком, коллективными договорами, утверждаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени государственных гражданских служащих, работников Министерства, управлений социальной политики, учреждений не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

3.3. Для отдельных работников, государственных гражданских служащих, при необходимости, локальными нормативными актами Министерства, управлений социальной политики, учреждений может быть установлен режим ненормированного рабочего (служебного) дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя (представителя нанимателя) они могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени.

Перечень должностей работников, государственных гражданских служащих с ненормированным рабочим днём (служебным днём) устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, служебного распорядка, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При установлении ненормированного рабочего (служебного) дня работникам, государственным гражданским служащим Министерства,

управлений социальной политики, учреждений предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором, служебным распорядком или правилами внутреннего трудового распорядка и составляет не менее трёх календарных дней.

3.4. Сверхурочная работа регламентируется действующим трудовым законодательством. Привлечение работников к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника, а в случаях, не предусмотренных законодательством, допускается помимо письменного согласия работника, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

3.6. Работникам, государственным гражданским служащим Министерства, управлений социальной политики, учреждений предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (денежного содержания).

Государственным гражданским служащим предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней, если иное не установлено законодательством.

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем (представителем нанимателя) с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя (представителя нанимателя), так и для работников Министерства, управлений социальной политики, учреждений.

3.8. По соглашению между работодателем (представителем нанимателя) и работником (государственным гражданским служащим) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.9. О времени начала отпуска государственные гражданские служащие, работники Министерства, управлений социальной политики, учреждений должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.10. Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится: работникам не позднее чем за три дня до начала отпуска; государственным гражданским служащим – не позднее чем за десять календарных дней до начала отпуска.

Если работнику (государственному гражданскому служащему) своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска

позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.11. Обязательными к предоставлению являются отпуска по личным заявлениям работников (государственных гражданских служащих):

женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя (представителя нанимателя);

усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

мужчине в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя (представителя нанимателя);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в удобное для него время согласно графику отпусков.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

работникам (государственным гражданским служащим), имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;

по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой соглашением сторон;

по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов - продолжительностью 3 календарных дня в течение года;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – продолжительностью до 14 календарных дней в течение года;

работающим инвалидам – продолжительностью до 60 календарных дней в году;

в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - продолжительностью до пяти календарных дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых за счет средств социального страхования.

Родителям, имеющим детей – школьников 1 – 4 классов, предоставляется дополнительный выходной день (1 сентября) с сохранением заработной платы.

3.12. Работодатель предоставляет работнику, имеющему ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для них время.

3.13. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.14. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

4.2. Представитель нанимателя (работодатель):

4.2.1. обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьями 212 ТК РФ;

4.2.2. обеспечивает обучение и инструктаж по охране труда;

4.2.3. разрабатывает положения, правила, инструкции по охране труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4.2.4. проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», включает в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

4.2.5. обеспечивает проведение медосмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

4.2.6. создает на паритетной основе с представителями выборных органов первичных профсоюзных организаций комиссии по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах этих проверок, создает необходимые условия для ее работы.

4.3. Работодатели по установленным нормам оборудуют комнаты для отдыха в рабочее время; организуют посты для оказания первой медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

4.4. Соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций контролируют обеспечение безопасных условий и охраны труда в Министерстве, управлениях социальной политики, учреждениях.

4.5. Предложения выборных профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений требований охраны труда обязательны к рассмотрению работодателями.

4.6. Работодатель обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счёт средств работодателя из расчета среднего заработка работника.

4.7. Представитель нанимателя, работодатели обеспечивают меры по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, предусматривают в

коллективных договорах мероприятия по улучшению условий труда.

4.8. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Министерстве, управлениях социальной политики, учреждениях осуществляется в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

4.9. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзные органы системы социальной защиты населения Свердловской области составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

4.10. В вопросах социального страхования работников работодатели руководствуются Федеральным законом от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

4.11. Представитель нанимателя (работодатель), руководствуясь Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и обоснованно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации соответствующие сведения о застрахованных лицах.

4.12. Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (ст.15 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

4.13. Министерство, управления социальной политики, учреждения оказывают работникам материальную помощь в случаях и порядке, установленными законодательством Российской Федерации и Свердловской области, правовыми актами Министерства, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

4.14. Министерство, управления социальной политики, учреждения включают в коллективные договоры обязательства по проведению мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников.

4.15. Работодатель обеспечивает ежемесячную компенсационную выплату по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет родителю или лицу его заменяющему (далее – родитель), фактически осуществляющему уход за ребенком в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан», в размере 50 рублей с учетом районного коэффициента на основании заявления родителя о предоставлении отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и 3 лет и копии свидетельства о рождении ребенка.

5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников системы социальной защиты населения Свердловской области осуществляется в соответствии с действующими нормативными документами:

5.1.1. Для работников Министерства и управлений социальной политики:

- Указ Губернатора Свердловской области от 14.02.2011 № 75-УГ «О реализации Закона Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» в части основных гарантий государственных гражданских служащих Свердловской области в сфере оплаты труда» (вместе с «Нормативами штатной численности областных исполнительных органов государственной власти Свердловской области и территориальных межотраслевых исполнительных органов государственной власти Свердловской области»);

- Указ Губернатора Свердловской области от 29.01.2002 № 42-УГ «Об упорядочении оплаты труда работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям государственной службы Свердловской области и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов государственной власти Свердловской области», с последующими изменениями и дополнениями;

- постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2013 № 1134-ПП «Об упорядочении оплаты труда отдельных профессий рабочих и младшего обслуживающего персонала в органах государственной власти Свердловской области».

5.1.2. Для работников учреждений:

- Постановление Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;

- Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области»;

- Постановление Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 226-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)».

5.2. Оплата труда, перечень, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективном договоре, иных локальных нормативных актах Министерства, управлений социальной политики и учреждений (Положении об оплате труда, Положении о премировании и др.), трудовом договоре (служебном контракте).

5.3. Размер заработной платы работников Министерства, управлений социальной политики и учреждений не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

Работникам (государственным гражданским служащим) Министерства, управлений социальной политики, учреждений обеспечивается своевременная индексация заработной платы при принятии соответствующих нормативных правовых актов Свердловской области.

5.4. Заработная плата (денежное содержание) работникам (государственным гражданским служащим) Министерства, управлений социальной политики, учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, служебным распорядком или трудовым договором (служебным контрактом) в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.5. Задержка заработной платы не допускается.

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, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Каждому работнику (государственному гражданскому служащему) Министерства, управлений социальной политики, учреждений выдаются расчётные листки по заработной плате за 1-2 дня до полного расчёта. Форма расчётного листка утверждается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статей 153 ТК РФ.

5.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (служебного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Осознавая важность работы с молодежью (молодыми работниками до 35 лет), с целью сохранения и развития кадрового потенциала организаций, эффективного участия молодых работников в реализации производственных планов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и

социальной защищенности молодежи работодатели совместно с выборными профсоюзными органами:

6.1. Создают Молодежный совет (комиссию) и всецело содействуют его работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации.

6.2. Разрабатывают раздел «Работа с молодежью» в коллективном договоре, исходя из специфики своего учреждения.

6.3. Распространяют на председателя Молодежного совета (комиссии) гарантии и льготы, предусмотренные для председателя первичной профсоюзной организации.

6.4. Разрабатывают комплексную программу по работе с молодежью.

6.5. Содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

6.6. Организуют работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации.

6.7. Проводят молодежные конкурсы профессионального мастерства.

6.8. Организуют стажировку молодых специалистов, поступивших в организацию, для дальнейшего повышения уровня специальной подготовки и углубления знаний.

6.9. Оплачивают за счет средств работодателя обучение молодых работников, направленных организацией в образовательные организации высшего и среднего профессионального образования, на условиях заключенных договоров.

6.10. Сохраняют среднюю заработную плату (должность и денежное содержание) на период получения дополнительного профессионального образования работниками (государственными гражданскими служащими), в том числе молодыми.

6.11. Устанавливают по просьбе молодых работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

7.1. Обком Профсоюза и выборный орган первичной профсоюзной организации содействуют в реализации настоящего Соглашения, укреплению трудовой дисциплины, снижению социальной напряженности в коллективах Министерства, управлений социальной политики и учреждений, предупреждению возникновения трудовых споров (конфликтов).

7.2. Руководствуясь требованиями Устава Профсоюза и действующего законодательства Российской Федерации, Свердловской области обком Профсоюза и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают:

– контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и

Свердловской области, содержащих нормы трудового права, охраны труда, законодательства о профессиональных союзах в Министерстве, управлениях социальной политики, учреждениях. Принимают меры по устранению выявленных недостатков;

- оказание бесплатной правовой помощи работникам – членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, охраны труда и здоровья;
- защиту прав работников – членов профсоюза Министерства управлений социальной политики, учреждений в суде;
- меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов профсоюза;
- участие в решении вопросов о выделении денежных средств Фонда социального страхования и контроль за их расходованием в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- финансовую помощь отдельным организациям и членам профсоюза в случаях чрезвычайных ситуаций.

7.3. Обком Профсоюза:

- проводит разъяснительную работу о правах и роли профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;
- участвует по взаимной договоренности с представителем нанимателя (работодателями) в совместных совещаниях, встречах, приёмах по обсуждению актуальных для деятельности организаций вопросов;
- оказывает организационную и правовую помощь членам профсоюза Министерства, управлений социальной политики, учреждений;
- проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов;
- организует обучение профсоюзного актива, в том числе молодых профсоюзных активистов, и представителей Министерства, управлений социальной политики и учреждений по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства Российской Федерации, защиты социально-экономических интересов членов профсоюза;
- готовит предложения в Правительство Свердловской области, иные областные органы государственной власти по совершенствованию оплаты труда работников системы социальной защиты населения Свердловской области.

7.4. Обком Профсоюза представляет и защищает законные права и интересы работников (государственных гражданских служащих) Министерства, управлений социальной политики, учреждений, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размерах и на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации, перед представителем нанимателя (работодателем) в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Свердловской области, оказывает им бесплатную юридическую помощь.

7.5. При несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение инвалидности или смерть, Профсоюз осуществляет выплаты членам профсоюза в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Президиума

Профсоюза.

7.6. Работники – члены профсоюза Министерства, управлений социальной политики, учреждений имеют возможность приобретения путевок в санатории Федерации независимых профсоюзов России со скидкой (до 20% их стоимости) на каждого члена семьи.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Представитель нанимателя (работодатель) обязуется:

- соблюдать права выборных органов первичных профсоюзных организаций системы социальной защиты населения Свердловской области, содействовать их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- не препятствовать вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, созданию первичных профсоюзных организаций, обеспечивать соблюдение прав и гарантий их деятельности;
- содействовать представителям обкома Профсоюза (при предъявлении документов, удостоверяющих их личность) в посещении Министерства, управлений социальной политики, учреждений для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав работников системы социальной защиты населения Свердловской области и уставных задач Профсоюза.
- представлять обкому Профсоюза по запросу информацию о соблюдении трудового законодательства Российской Федерации;
- на основании личных письменных заявлений работников – членов профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы (денежного содержания) производить удержание и безналичное перечисление членских взносов на счёта соответствующих профсоюзных органов;
- предоставлять бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах работников) оборудованное помещение, средства связи (телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортное средство;
- признавать за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров;
- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы) в Министерстве, управлениях социальной политики, учреждениях производить удержание и безналичное перечисление на счёта соответствующих профсоюзных органов денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных выборным профсоюзным органом, для обеспечения защиты их прав и интересов;
- поощрять председателей, членов выборных профсоюзных органов, а

также членов профсоюза по ходатайству выборных профсоюзных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.2. Гарантии, предоставляемые работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации:

- работодатели (представители нанимателя) освобождают от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций и членов профкомов, не освобожденных от неё, с сохранением средней заработной платы (денежного содержания) для выполнения общественных обязанностей, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, а председатель первичной профсоюзной организации и его заместители – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- расторжение трудового договора (служебного контракта) по инициативе работодателя (представителя нанимателя) с председателем первичной профсоюзной организации (его заместителями), не освобожденным от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В случае изменения правового статуса сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

9.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения помимо комиссии осуществляется обеими сторонами, которые имеют право обратиться по существу вопроса в адрес руководителей, подписавших Соглашение;

9.3. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или его пролонгации.

**Состав двухсторонней комиссии
по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением
Соглашения**

от Министерства социальной политики Свердловской области:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Смагина Александра Анатольевна | Заместитель Министра социальной политики Свердловской области
сопредседатель комиссии,
тел. 312-00-08 (доб. 005) |
| 2. Безмельницына Ольга Викторовна | начальник отдела бюджетной политики и экономического анализа
тел. 312-00-08 (доб. 007) |
| 3. Захарова Наталья Николаевна | начальник отдела государственной службы и кадров
тел. 312-00-08 (доб. 018) |
| 4.Иванова Наталья Анатольевна | и.о. начальника юридического отдела
тел. 312-00-08 (доб. 028) |

от Свердловского областного комитета Общероссийского профсоюза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания Российской
Федерации:

- | | |
|----------------------------------|--|
| 3. Тулуман Станислав Анатольевич | председатель Свердловского областного комитета Профсоюза,
(сопредседатель комиссии),
тел. 371-56-12 |
| 4. Корнеева Наталья Михайловна | правовой инспектор труда Профсоюза по Свердловской области,
тел. 371-67-45 |
| 5. Струина Вера Александровна | председатель Екатеринбургской городской организации Профсоюза,
тел. 371-71-49 |
| 6. Нестерова Оксана Анатольевна | председатель первичной профсоюзной организации Министерства социальной политики Свердловской области,
тел. 312-00-08 (доб. 119) |