

Министр социальной защиты
Республики Карелия

D. Соку



О.А. Соколова

2018 г.

Председатель Карельской
республиканской организации
Общероссийского

Профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания

Российской Федерации

И.С. Титова



09.10 2018 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И КАРЕЛЬСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
на 2018-2020 годы**

Петрозаводск
2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Регионального отраслевого соглашения являются:

работники учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее - работники Учреждений) в лице их представителя - Карельской республиканской организации Общероссийского Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания населения Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели - государственные учреждения социального обслуживания и социальной защиты, подведомственные Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее - Учреждения) в лице их представителя - Министерства социальной защиты Республики Карелия (далее - Министерство).

1.2. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2020 года.

1.3. Соглашение направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждений и заключено в целях защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками Учреждений и их работодателями, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работникам Учреждений;

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

1.4. Соглашение распространяется на работников Учреждений, их работодателей. В случае отсутствия коллективных договоров в Учреждениях, на которые распространяется Соглашение, оно имеет на них прямое действие.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнений или изменений 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 дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения, и доводятся до сведения работодателей и работников Учреждений, выборных органов первичных профсоюзных организаций (далее - выборные профсоюзные органы) в двухнедельный срок с момента их уведомительной регистрации.

1.5.2. Оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзовым органам в заключении коллективных договоров в Учреждениях.

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 настоящим Соглашением.

В коллективном договоре Учреждения, с учетом особенностей его деятельности, а также финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для работников Учреждения, которые направлены на более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Карелия и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5.3. Оказывают содействие работодателям в создании первичных профсоюзных организаций в Учреждениях и их организационном укреплении.

1.5.4. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и законные интересы работников Учреждений, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам Учреждений.

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

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

1.6. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.7. Профсоюзные комитеты Учреждений в соответствии с Уставом Профсоюза, не осуществляют деятельность по защите прав и интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представительство их интересов в индивидуальных трудовых спорах. Порядок и условия представительства интересов не членов Профсоюза определяются коллективными договорами Учреждений (ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Стороны участвуют в объеме своих полномочий в выполнении соглашения между Правительством Республики Карелия, Союзом организаций профсоюзов в Республике Карелия и Региональным объединением работодателей Республики Карелия «Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия» на 2016-2018 годы, одобренного распоряжением Правительства Республики Карелия от 08.04.2016 № 256р-П (далее - Трехстороннее соглашение, одобренное распоряжением Правительства Республики Карелия от 08.04.2016 № 256р-П).

1.9. В течение семи дней со дня подписания настоящего Соглашения представителями сторон Соглашения, Министерство направляет его на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.

1.10. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения стороны доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей Учреждений и выборных профсоюзных органов, а также размещают его текст на сайтах представителей сторон Соглашения.

1.11. Стороны, руководствуясь нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующими порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения забастовок, как способа разрешения коллективных трудовых споров.

1.12. Стороны договорились, что представление работников на награждение государственными или ведомственными наградами осуществляется, с обязательным участием первичной профсоюзной организации, в целях соблюдения демократических принципов.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. В целях развития социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы, Законом Республики Карелия от 13.02.2001 № 474-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Карелия», иными законами и нормативными правовыми актами Республики Карелия, Соглашением между Правительства Республики Карелия, Союзом организаций профсоюзов в Республике Карелия и Региональным объединением работодателей Республики Карелия «Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия» и настоящим Соглашением стороны договорились:

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

2.1.2. Проводить согласованную политику по развитию и совершенствованию социального партнерства на всех уровнях.

2.1.3. Обеспечить участие представителей сторон Соглашения при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Соглашения, и предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и иные, непосредственно связанные с ними права и законные интересы работников Учреждений.

2.1.4. Участвовать в организации и проведении республиканских семинаров-совещаний по вопросам социально-трудовых отношений в

Учреждениях и развития социального партнерства.

2.1.5. Создать Отраслевую комиссию, являющуюся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров; определения порядка, сроков разработки проекта отраслевого соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение; осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего Соглашения.

Участие в работе Отраслевой комиссии осуществляется сторонами на равноправной основе. Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год.

2.1.6. Готовить и предоставлять друг другу по запросам одной из Сторон информацию о ходе выполнения принятых по настоящему Соглашению обязательств.

2.1.7. Признать необходимость заключения коллективных договоров в Учреждениях с профсоюзными организациями.

2.1.8. Оказывать содействие работодателям Учреждений и выборным органам первичных профсоюзных организаций в работе по заключению коллективных договоров.

2.1.9. Обмениваться информацией о перспективных планах, направлениях деятельности, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и социально-экономические и профессиональные интересы работников.

2.1.10. Регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть Интернет) ход и результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров.

2.1.11. Информировать работников Учреждений о реализации и выполнении настоящего Соглашения.

2.2. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2.2.1. Министерство:

2.2.1.1. Обеспечивает направление в Реском Профсоюза в соответствии со ст.35.1 ТК РФ проектов законов и иных нормативных правовых актов в сфере труда, вносимых в органы государственной власти Республики Карелия; проектов ведомственных нормативных правовых актов Министерства, содержащих нормы трудового права, документов и материалов, необходимых для их обсуждения.

2.2.1.2. Принимает ведомственные нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые права и иные непосредственно связанные с ними права работников Учреждений, по согласованию с Рескомом Профсоюза. Иные решения по социально-значимым вопросам, затрагивающим социально-трудовые отношения работников Учреждений и работодателей, принимать после взаимных консультаций и при необходимости рассматривать соответствующие проекты решений на заседаниях Отраслевой комиссии.

2.2.1.3. Осуществляет внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных Учреждениях в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами Республики Карелия.

2.2.1.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза присутствовать на заседаниях своих совещательных коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, затрагивающие трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников Учреждений.

2.2.1.5. Рассматривает и направляет в установленные законодательством сроки ответы на письменные обращения, требования, представления органов Профсоюза.

2.2.2. Работодатели Учреждений:

2.2.2.1. В соответствии со статьей 35 ТК РФ создают комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, призванного реализовать принципы социального партнерства между работниками Учреждения и работодателем в интересах повышения уровня социально-трудовых гарантий работников, развития и эффективной деятельности Учреждения на основе баланса интересов.

При получении предложения от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор в случае, предусмотренном частью третьей статьи 37 ТК РФ, обязаны вступить в переговоры, ведение которых осуществляется в соответствии со статьями 36 - 39 ТК РФ, и заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях с учетом настоящего Соглашения.

2.2.2.2. Принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и затрагивающие интересы работников Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом либо с учетом его мнения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, и коллективным договором.

Проект локального нормативного акта и соответствующие обоснования по нему направляется работодателем в выборный профсоюзный орган, который в соответствии со статьей 372 ТК РФ готовит мотивированное мнение по нему в письменной форме и направляет его в установленный срок работодателю.

2.2.2.3. Доводят до сведения выборных профсоюзных органов ведомственные нормативные правовые акты Министерства, затрагивающие социально-трудовые права и законные интересы работников Учреждений.

2.2.2.4. Обеспечивают информирование работников, выборных профсоюзных органов, с которыми заключены коллективные договоры, о финансово-хозяйственной деятельности Учреждений путем размещения информации на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в сети Интернет (<http://www.bus.gov.ru>).

2.2.2.5. Рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников Учреждений, являющихся членами Профсоюза, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Карелия в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Карелия и ведомственными нормативными правовыми актами.

2.2.2.6. Обеспечивают участие представителей первичной профсоюзной организации в управлении Учреждением в случаях, предусмотренных ТК РФ, в соответствии с уставом Учреждения, коллективным договором.

2.2.2.7. В соответствии с Трехсторонним соглашением, одобренным распоряжением Правительства Республики Карелия от 08.04.2016 № 256р-П:

- содействуют созданию и организационному укреплению первичных профсоюзных организаций, созданию молодежных комиссий в профсоюзных организациях;

- обеспечивают коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в учреждении, включают в коллективные договоры раздел по работе с молодежью, направленный на развитие профессиональных и личностных качеств молодых работников.

2.2.3. Реском Профсоюза:

2.2.3.1. Обеспечивает своевременное рассмотрение проектов законов и иных нормативных правовых актов, направленных Министерством, и их согласование либо подготовку соответствующего мнения (заключения) по ним.

2.2.3.2. Осуществляет совместно с выборными профсоюзовыми органами контроль за соблюдением работодателями в Учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и настоящего Соглашения.

2.2.3.3. Содействуют работодателям и выборным профсоюзовым органам в заключении коллективных договоров в Учреждениях.

2.2.3.4. Обобщают совместно с Министерством практику заключения коллективных договоров в Учреждениях и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2.3.5. В соответствии с Трехсторонним соглашением, одобренным распоряжением Правительства Республики Карелия от 08.04.2016 № 256р-П:

- совместно с выборными профсоюзовыми органами обеспечивает заключение коллективного договора в каждом Учреждении, имеющем первичную профсоюзную организацию, при отсутствии первичной профсоюзной организации обеспечивает ее создание;

- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам социального партнерства, урегулирования коллективных трудовых споров.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения работников Учреждений регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договором.

3.1.1. Трудовой договор с вновь принятыми работниками заключается в письменной форме. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

При заключении трудового договора с работником используется примерная форма трудового договора с работником Учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) Учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

3.1.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора с работником Учреждения, работодатель обязан ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении, требованиями по охране труда, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника Учреждения, и настоящим Соглашением.

3.1.3. Работодатель не вправе требовать от работников Учреждений выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работодатель с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения:

- рассматривает вопросы, связанные с сокращением численности или штата;

- устанавливает порядок замещения вакантных должностей с предоставлением преимущественного права работникам Учреждения, должности которых сокращаются;

- разрабатывает локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права работников Учреждения;

- в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», и Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99, осуществляет согласованные с выборными профсоюзовыми органами мероприятия по обеспечению занятости работников Учреждений;

- в случае реорганизации или ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками Учреждения, не позднее, чем за два месяца, в письменной форме под роспись извещают об этом работников, а также письменно сообщают в выборный профсоюзный орган данной организации и органы службы занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а также в случае, если

решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению;

- предоставляют работникам, высвобождаемым из Учреждений в связи с реорганизацией, возможности первоочередного трудоустройства во вновь образуемых на базе их имущества организациях (не менее 75% рабочих мест);

- предоставляют высвобождаемым работникам Учреждений социальные гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором;

- вправе расторгнуть трудовой договор с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив дополнительную компенсацию работникам в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

- помимо категорий работников Учреждений, пользующихся в соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, предусматривают преимущественное право на оставление на работе для:

1) лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости и за выслугу лет);

2) проработавших в Учреждениях свыше 10 лет;

3) двух работников из одной семьи;

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

- сохраняют за работником Учреждения, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по профессии вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), среднюю заработную плату на срок его переквалификации;

- предоставлять работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, время для поиска работы в течение рабочего дня, не менее 4-х часов в неделю с сохранением заработной платы.

3.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников Учреждения, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включается представитель выборного профсоюзного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.4. Увольнение работников Учреждений, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ, осуществляют только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ; руководителей и заместителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Рескома Профсоюза в соответствии со статьей 374 ТК РФ.

3.5. Министерство или его правопреемник рассматривает вопросы предполагаемой реорганизации подведомственных Учреждений и изменения форм организации труда, затрагивающих интересы работников Учреждений, с участием республиканской организации Профсоюза.

3.6. Работодателям и выборным профсоюзным органам рекомендуется включать в коллективные договоры следующее:

- отражать особенности регулирования труда женщин, льгот и гарантий беременным женщинам, кормящим, одиноким матерям, многодетным семьям, женщинам, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, молодежи и иных категорий граждан;

- определить более льготные критерии массового высвобождения работников Учреждений с учетом специфики социально-экономической, кадровой ситуации и особенностей деятельности Учреждений;

- прогнозирование, учет и анализ численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной структуры;

- проведение мероприятий по переподготовке, повышению квалификации высвобождаемых работников Учреждения до наступления срока расторжения трудового договора, предоставление им дополнительных социальных гарантий по сравнению с действующим законодательством.

С учетом финансовых возможностей Учреждений, в том числе, за счет средств от приносящей доход деятельности - обязательства о дополнительной социальной поддержке работников, а именно:

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

- о производении доплаты к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению государственных учреждений службы занятости населения;

- о выплате компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

- о производении выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста; о создании условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием Учреждений;

- о взаимодействии с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров. Формировать заявки на подготовку кадров на договорной основе.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились проводить совместную консолидированную политику по повышению уровня социально-экономической защиты работников Учреждений в области оплаты труда.

4.2. Совместно проводить аналитическую и экспертную оценку проектов нормативных актов, затрагивающих профессиональные и социально-экономические интересы работников Учреждений. Добиваться установления достойной заработной платы для работников.

Работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Учреждений и повышению уровня реальной заработной платы работников Учреждений в соответствии с количеством и качеством труда.

4.3. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Республики Карелия от 25.01.2010 № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия» и принятыми на основании него иными нормативными правовыми актами Республики Карелия. При установлении систем оплаты труда работников Учреждений учитываются настоящее Соглашение, мнение выборного профсоюзного органа.

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

4.5. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Стороны принимают меры по недопущению снижения достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников Учреждений, в случае изменения для них систем оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Стороны принимают меры для снижения внутриотраслевой дифференциации уровня заработной платы между Учреждениями, подведомственными Министерству социальной защиты Республики Карелия.

4.8. Работодатели принимают необходимые меры по формированию фондов оплаты труда. При формировании фондов оплаты труда работников Учреждений предусматриваются средства на выплату премий, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.9. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29.05.2008 № 110-П.

4.10. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29.05.2008 № 110-П, в

пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.11. Месячная заработная плата работника Учреждения, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Карелия.

4.12. Выплата минимальной заработной платы производится с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям, в соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П.

4.13. Система оплаты труда устанавливается Коллективным договором и (или) локальным актом работодателя с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Система оплаты труда предусматривает недопустимость уменьшения фонда оплаты труда работников и сохранение достигнутого уровня заработной платы работникам.

4.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Работодатели обеспечивают выдачу работникам расчетных листков с указанием о причитающихся составных частях заработной платы за соответствующий период.

4.15. В случае нарушения работодателями установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере и в сроки, установленные статьей 236 ТК РФ.

4.16. Локальные нормативные акты Учреждений, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и извещением работников Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала их введения.

4.17. Работникам Учреждений, привлекаемым к работе в выходной и нерабочий праздничный день, производится оплата в размерах и порядке, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, либо по соглашению сторон предоставляется другой день отдыха.

4.18. Заработная плата руководителю Учреждения выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам Учреждения.

Решение о премировании руководителей Учреждений принимается с учетом мнения выборного органа Карельской республиканской организации Профсоюза.

4.19. Работодатели обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, предусмотренных ТК РФ, при увольнении работника по инициативе работодателя, при направлении в служебную командировку, при совмещении работы с обучением, при временной нетрудоспособности и других.

5.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждений в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. Стороны договорились:

- Совместно проводить мероприятия (совещания, семинары и т.п.) по соблюдению трудового законодательства и обеспечению охраны труда, а также заседания рабочих комиссий по рассмотрению конкретных случаев, нарушений трудового законодательства;

- Совместно контролировать сроки обучения специалистов по охране труда, руководящих работников, членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза по трудовому законодательству и охране труда;

- Обмениваться информацией, методическими пособиями и рекомендациями в области охраны труда;

- Проводить совместные проверки по определению соответствия условий и охраны труда работников Учреждений, в том числе по выполнению Соглашений по охране труда, коллективных договоров, планов мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда работников по результатам специальной оценки условий труда;

5.3. В соответствии со статьей 218 ТК РФ работодателями создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели создают необходимые условия для работы комиссий по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются в коллективных договорах,

5.4. В соответствии со ст. 217 ТК РФ работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников Учреждений. При численности работников более 50 человек создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии у работодателя специалиста по охране труда работодатель заключает гражданско-правовой договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда, имеющими соответствующую аккредитацию (лицензию) в области охраны труда.

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

5.6. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормативами.

5.7. Работодатели в соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечивают проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах,

о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.8. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются 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.

По письменным заявлениям работников выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.9. Работодатели в соответствии со ст. 147 ТК РФ устанавливают для работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда повышенную оплату труда по сравнению с тарифными ставками, должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. 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.

5.10. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками, занятymi на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.11. Работодатели в соответствии со ст. 12 ТК РФ обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, не может быть менее 7 календарных дней.

5.13. В соответствии с частью седьмой статьи 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.14. В случае установления факта грубой неосторожности работника,

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, в соответствии со статьей 229.2 ТК РФ.

5.15. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение специальной оценки условий труда в сроки, определенные коллективными договорами, но не реже 1 раза в 5 лет, с участием выборного профсоюзного органа;

5.16. Стороны договорились о рассмотрении несчастных случаев на производстве с участием председателей первичных профсоюзных организаций.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатели:

6.1.1. При наличии финансовых возможностей, с учетом мнения выборных профсоюзных органов предусматривают в коллективных договорах оказание дополнительных социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам Учреждений.

6.1.2. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

6.1.3. Создают необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором, работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и профессионального высшего образования.

6.1.4. Выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников Учреждения и членов их семей, принимают меры к обеспечению путевками на санаторно-курортное лечение, оздоровительный отдых и в детские оздоровительные лагеря.

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

6.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах предоставление работникам за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, следующие виды социальных льгот, гарантий и компенсаций:

- материальное поощрение при выходе на пенсию работников Учреждений, имеющих особые заслуги перед Учреждением, и социальную поддержку ветеранов Учреждений, вышедших на пенсию в связи с достижением пенсионного возраста;

- оказание материальной помощи по заявлениюм работников в связи с семейными обстоятельствами (вступление впервые в брак, рождение ребенка, юбилеи и праздничные даты работника) и в связи с непредвиденными случаями, вызванными чрезвычайными обстоятельствами (смерть близких родственников; стихийное бедствие, пожар, наводнение и т.п.);

- обеспечение мероприятий по оздоровлению работников и их детей.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», Уставом Общероссийского Профессионального союза, настоящим Соглашением, и могут дополняться в коллективных договорах.

7.2. Работодатель включает Первичную профсоюзную организацию в перечень подразделений для обязательной рассылки документов и приказов, касающихся трудовых, социальных и профессиональных интересов работников.

Работодатель направляет указанную информацию в Первичную профсоюзную организацию в течение 7 дней с момента поступления.

7.3. Работодатель до принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы членов профсоюза, проводит предварительные консультации с Первичной профсоюзной организацией по следующим вопросам:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ); привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы, премирования (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159, 163 ТК РФ);

гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам и утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

7.4. Министерство, руководители Учреждений:

- содействуют вступлению работников в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных

органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя 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;

- соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций в Учреждениях, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности и содействуют созданию и функционированию профсоюзных организаций в Учреждениях;

- предоставляют выборным профсоюзовым органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- обеспечивают беспрепятственное посещение представителями Профсоюза Учреждений, подведомственных Министерству;

- предоставляют Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых Учреждениям предельных размерах окладов (должностных окладов), размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях и условиях охраны труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- обеспечивают устранение выявленных нарушений законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения;

- предоставляют первичным профсоюзовым организациям, действующим в Учреждениях, независимо от численности в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи;

- содействуют первичным профсоюзовым организациям в использовании имеющихся информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников;

- привлекают к дисциплинарной ответственности председателей первичных профсоюзных организаций только по согласованию с профсоюзным комитетом;

- предоставляют сведения о перечисленных профсоюзных взносах по запросу профкома;

- работодатели, представители работодателей, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством;

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на текущий счет Карельской республиканской организации Общероссийского Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой

заработной платы в Учреждениях.

7.5. Права и гарантии работников, являющихся членами выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной деятельности, регламентируются статьями 374 и 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

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

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

Карельская республиканская организация Общероссийского Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации совместно с выборными профсоюзовыми органами обязуется:

8.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, подготовке и проведению колдоговорной кампании в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с оказанием методической помощи при разработке коллективных договоров.

8.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза по вопросам регулирования индивидуальных и коллективных трудовых отношений. Принимать участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами Учреждений законодательства о труде, состоянием охраны труда. Принимать меры по устранению выявленных нарушений.

8.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь по вопросам социально-трудовых отношений членам Профсоюза.

8.5. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников - членов Профсоюза.

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

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

8.8. За счет средств первичных профсоюзных организаций Учреждений заключать договоры страхования членов Профсоюза от несчастных случаев и укусов клеща.

8.9. Принимать участие в формировании социальных программ и разработке мер по социальной защите работников отрасли, а также осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в данной сфере.

8.10. Взаимодействовать с надзорными и контролирующими органами при осуществлении контроля за выполнением законодательства о труде и охране труда.

8.11. Обеспечить защиту прав членов профсоюза, пострадавших от

несчастных случаев на производстве.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные профсоюзные организации Учреждений.

При невыполнении отдельных пунктов Соглашения заинтересованные лица письменно информируют об этом Отраслевую комиссию или лиц, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают ход выполнения условий настоящего Соглашения на совместных заседаниях не реже 1 раза год. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, препятствующие созданию первичных профсоюзных организаций и деятельности выборных профсоюзных органов несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Приложение к
Отраслевому региональному соглашению
между Министерством социальной защиты
Республики Карелия и Карельской республиканской
организацией Общероссийского профессионального
союза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации на 2018-2020 годы

СОСТАВ

Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
в учреждениях, подведомственных Министерству социальной защиты
Республики
Карелия, на 2018 - 2020 годы

Со стороны Профсоюза:

Титова Ирина Сергеевна -

Председатель
республиканской
Общероссийского
работников
учреждений и

Карельской
организации
Профсоюза
государственных
общественного
обслуживания РФ

Дробкова Олеся Васильевна -

заведующий отделением социальной
реабилитации в полустационарной
форме, председатель первичной
профсоюзной организации ГБУ СО РК
«Центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей «Надежда»

Вершинина Ольга Федоровна -

медсестра, председатель первичной
профсоюзной организации ГБ СУ СО
РК «Психоневрологический интернат
«Черемушки»

Пигунова Ирина Борисовна -

специалист по социальной работе,
председатель первичной профсоюзной
организации ГКУ СЗ «Центр
социальной работы г. Петрозаводска»

Со стороны Министерства:

Скрыников Иван Семенович

Первый заместитель Министра социальной защиты Республики Карелия

Ошаева Анна Юрьевна

начальник отдела, правовой, кадровой и организационной работы Министерства социальной защиты Республики Карелия

Балалаева Марина Феликсовна

начальник управления социального развития Министерства социальной защиты Республики Карелия

—.