

Министр социальной защиты
Республики Карелия



О.А. Соколова

июня 2025 г.

Председатель Карельской
республиканской организации
Общероссийского

Профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания

Российской Федерации



И.С. Титова

июня 2025 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМИ ЕМУ
ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ РЕСПУБЛИКИ
КАРЕЛИЯ И КАРЕЛЬСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
на 2025-2027 годы**

Соглашение прошло
уведомительную регистрацию
в Управлении труда и занятости
Республики Карелия

Регистрационный номер
№ 06/ от 01.08 2025 г.
1/2025

Петрозаводск
2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Карелия с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников государственных учреждений Республики Карелия, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, обеспечения их стабильной и эффективной деятельности, и в целях защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), иных федеральных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации, Конституции Республики Карелия, законов и иных нормативных правовых актов Республики Карелия, содержащих нормы трудового права..

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

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

- работодатели – государственные учреждения Республики Карелия, подведомственные Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее – учреждения, работодатели), в лице их представителя

– Министерства социальной защиты Республики Карелия (далее – Министерство).

1.3. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

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

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее 3 месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение:

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

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

1.5. Соглашение распространяется на работодателей, работников учреждений, обязательно для выполнения Министерством, руководителями учреждений, Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций (далее – выборные профсоюзные органы).

К работникам, не являющимися членами Профсоюза и не уполномочивших Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

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

1.6.3. 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.

Ежегодно (в феврале месяце года, следующего за отчетным годом) работодатели, выборные профсоюзные органы, Профсоюз информируют друг друга в письменной форме о выполнении принятых обязательств.

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

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

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

1.8. 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 2022-2025 годы, одобренного распоряжением Правительства Республики Карелия от 27 мая 2022 года № 396р-П.

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

1.10. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Министерство доводит его текст до учреждений, Профсоюз – до выборных профсоюзных органов для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах сторон в сети Интернет.

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

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

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 Российской Федерации, Законом Республики Карелия от 13 февраля 2001 года № 474-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Карелия», иными законами и нормативными правовыми актами Республики Карелия, 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. обеспечить участие представителей сторон Соглашения при

рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Соглашения, и предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам и социально-экономическому положению учреждений, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждений;

2.1.3. участвовать в организации и проведении семинаров-совещаний по вопросам социально-трудовых отношений в учреждениях и развития социального партнерства;

2.1.4. создать Отраслевую комиссию, являющуюся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для 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, а также для ведения коллективных переговоров, с целью использования возможности переговорного процесса с учетом интересов сторон предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений и содействия повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

Участие в работе Отраслевой комиссии осуществляется сторонами на равноправной основе. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раз в год.

2.1.5. не препятствовать созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях и организационном укреплении действующих профсоюзных организаций.

2.2. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2.2.1. Министерство:

2.2.1.1. обеспечивает направление в Профсоюз в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ проектов нормативных правовых актов Министерства, содержащих нормы трудового права, документов и материалов, необходимых для их обсуждения;

2.2.1.2. принимает нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые права и иные непосредственно связанные с ними права работников учреждений, с учетом мнения Профсоюза;

2.2.1.3. осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в учреждениях в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законом 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:

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 обязаны вступить в

переговоры, ведение которых осуществляется в соответствии со статьями 36 – 39 ТК РФ, и заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.2.2.2. принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и затрагивающие интересы работников 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 направляются 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 нормативные правовые акты Министерства, затрагивающие социально-трудовые права и законные интересы работников учреждений;

2.2.2.4. обеспечивают информирование выборных профсоюзных органов, с которыми заключены коллективные договоры, о финансово-хозяйственной деятельности учреждения 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.

2.2.3. Профсоюз:

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 профсоюзными органами контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и настоящего Соглашения;

2.2.3.3. содействует работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров в учреждениях;

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

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Вопросы трудовых отношений между работником учреждения и работодателем регулируются ТК РФ, иными федеральными законами, законами Республики Карелия, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами Министерства и учреждений, коллективным и трудовым договором.

3.2. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников, разрабатываются Министерством, учреждениями с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 8 и 372 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором и настоящим Соглашением.

3.4 Режим рабочего времени работников учреждения регулируется

правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.5. Трудовой договор вне зависимости, на какой срок он заключен, заключается в письменной форме. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Изменения оформляются в письменной форме.

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

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

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

3.8. Работодатели обеспечивают работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.9. В учреждениях отдельным работникам может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателей данные работники учреждений могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективными договорами или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.10. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

На основании настоящего Соглашения и коллективного договора и с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения, прилагаемого к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной абзацем первым настоящего пункта Соглашения для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

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

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

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

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

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в

письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

3.12. В соответствии со статьей 104 ТК РФ если в учреждениях при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

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

По просьбе работников учреждения и на основании статьи 102 ТК РФ по соглашению сторон работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени при обеспечении нормального функционирования учреждения.

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

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

Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней.

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

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

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

3.15. 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, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней.

3.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с

ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Порядком и условиями предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденными постановлением Правительства Республики Карелия от 23 июня 2003 года № 63-П.

3.17. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.18. Графики отпусков утверждаются работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.19. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборного профсоюзного органа.

3.20. Работникам обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.21. Работники учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и их неработающие несовершеннолетние дети имеют право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно отдельным категориям лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия, и их неработающим несовершеннолетним детям, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 30 июня 2017 года № 217-П.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатели в соответствии с Законом Российской Федерации от 12 декабря 2023 года № 565 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом № 10-ФЗ и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости работников.

4.2. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций учреждений проводят политику занятости на основе повышения трудовой результативности профессиональной деятельности и роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника учреждения, развития и сохранения кадрового потенциала. Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку и получение дополнительного профессионального образования с отрывом от производства;

4.3.2. предоставление работы по специальности выпускникам профессиональных образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными ученическими договорами;

4.3.3. применение способов минимизации негативных последствий сокращения численности или штата работников, в том числе за счет сокращения в первую очередь вакантных должностей и перемещения работников внутри учреждения;

4.3.4. оказание содействия в переподготовке, трудоустройстве работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями через органы службы занятости;

4.3.5. сохранение права на работу в учреждениях за работниками, работавшими в них до призыва (поступления) на военную службу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, а за проходившими военную службу по призыву — также права на должность, не ниже

занимаемой до призыва на военную службу (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

4.4. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

4.5. Увольнение работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ.

4.6. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме работодателя сообщают об этом в соответствующий выборный профсоюзный орган и информируют государственную службу занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, об указанных решениях, на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

Об изменении, отмене указанных решений работодатели обязаны проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

Увольнение считается массовым при сокращении численности или штата работников учреждения в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней. В учреждениях с числом работающих менее 100 человек – 30% от общего числа работников. Массовым увольнением считается также увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью работающих 15 и более человек.

4.7. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений на вакантные места.

4.8. При изменении существенных условий трудового договора по инициативе работодателя и письменного отказа работника от предложенной иной работы в случае увольнения с работы и расторжения трудового договора выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

4.9. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- проработавших в Учреждении свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- одному из двух работников из одной семьи.
- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения возраста выхода на пенсию по старости).

Не допускается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

4.10. С письменного согласия работника работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5. ОПЛАТА ТРУДА

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

5.2. Работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы учреждений и повышению уровня реального содержания заработной платы работников, осуществляя индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Карелия и Министерства.

5.3. 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 января 2010 года № 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.

5.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.5. Работодатели принимают необходимые меры по формированию фондов оплаты труда. При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства на установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера работодателем создается соответствующая комиссия с участием представителей выборного профсоюзного органа.

5.7. Месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации).

5.8. 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 утвержденного Правительством Республики Карелия перечня видов выплат компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами

и Соглашением.

5.9. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы с учетом утвержденного Правительством Республики Карелия перечня выплат стимулирующего характера, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. 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.

5.11. 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.

5.12. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения.

5.13. Конкретные размеры компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда и утверждаются приказом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором.

5.14. По результатам специальной оценки условий труда приказом учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения.

5.15. Работникам учреждений, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся соответствующие доплаты. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

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

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. Работодатели обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам учреждений, предусмотренных ТК РФ, при их увольнении по инициативе работодателя, при направлении их в служебную командировку, при совмещении ими работы с обучением, при их временной нетрудоспособности и в других случаях, определенных законодательством, соглашениями, коллективным договором и трудовым договором.

5.18. Работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в порядке, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников

учреждений в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. В соответствии со статьей 224 ТК РФ работодателями создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. 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 штатного 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.

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

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

6.6. Работодатели в соответствии со статьей 214 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.

6.7. 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.

6.8. Работодатели в соответствии со ст. 147 ТК РФ устанавливают для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, повышенную оплату труда по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере не менее 4%.

6.9. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками, занятыми 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.

6.10. Работодатели в соответствии со статьей 214 ТК РФ обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11. В соответствии с частью седьмой статьи 216.1 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.12. 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 профсоюзного органа, в соответствии со статьей 229.2 ТК РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели обеспечивают осуществление мер по правовой и социальной защите работников и членов их семей в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Карелия, настоящим Соглашением.

7.2. Работодатели:

7.2.1. при наличии финансовых возможностей, с учетом мнения выборных профсоюзных органов предусматривают в коллективных договорах оказание дополнительных социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам учреждений;

7.2.2. обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

7.2.3. 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, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. 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 заявлениям 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.

8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

8.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны считают привлечение и закрепление работников в учреждениях, содействие профессиональному развитию и получению дополнительного профессионального образования работниками, профессиональному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

- предусматриваются соответствующие положения в коллективных договорах;

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

- проводятся конкурсы профессионального мастерства среди работников.

8.2. Работодатели:

8.2.1. содействуют профессиональному развитию работников;

8.2.2. создают работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым

законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

8.2.3. теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

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

9. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

9.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи стороны договорились о том, что молодым специалистом является работник в возрасте до 35 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу по полученной специальности (профессии) на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

9.2. Работодатели:

9.2.1. содействуют развитию молодежного движения, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства и других форм работы с молодежью;

9.2.2. поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе;

9.2.3. предусматривают с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволяют реализовать:

- предоставление дополнительных социальных гарантий молодым

специалистам и обеспечение их выполнения;

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и формирования в учреждениях института наставничества;

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

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

- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

- оказание социальной поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;

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

9.2.4. формируют кадровый резерв из молодых специалистов.

9.3. Выборные профсоюзные органы обязуются:

- представлять интересы и защиту социально-трудовых прав работников из числа молодежи;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями установленных для молодежи законодательством льгот, гарантий и компенсаций;

- привлекать молодых специалистов к работе выборных профсоюзных органов;

- инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ, иными федеральными законами и законами Республики Карелия, а также принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами и соглашениями Российской Федерации и Республики Карелия, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением, и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

10.2. Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников в Профсоюз;
- соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности, и не препятствуют созданию и функционированию профсоюзных организаций;
- представляют выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы при предъявлении согласия работника на передачу его персональных данных организации направившей соответствующий запрос, другим социально-экономическим вопросам;
- содействуют представителям Профсоюза в посещении учреждений для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза, а также в создании и организационном укреплении первичных профсоюзных организаций в учреждениях;
- включают первичную профсоюзную организацию в перечень подразделений, определенных 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.

10.3. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

10.3.1. Работодатели:

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

- предоставляют бесплатно выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах работников оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи (телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), необходимые нормативные документы, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.4. Гарантии трудовых прав работников – членов Профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

10.4.1. Работодатели:

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, 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 на срок не более 2 дней;

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

10.5. Права и гарантии работников, являющихся членами выборного

профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, регламентируются статьями 374 и 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

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

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

11.1. Профсоюз совместно с выборными профсоюзными органами обязуется:

11.1.1. содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата и снижению социальной напряженности в учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами;

11.1.2. представлять и защищать законные права и интересы работников - членов Профсоюза;

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

11.1.4. оказывать методическую, организационную и бесплатную правовую помощь по вопросам социально-трудовых отношений работникам - членам Профсоюза, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов по всем направлениям

профсоюзной деятельности;

11.1.5. участвовать в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для работников учреждений вопросов;

11.1.6. проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов;

11.1.7. за счет средств профсоюзного бюджета заключать договоры страхования работников - членов Профсоюза от несчастных случаев, в т.ч. от укусов клеща, на основании их письменных заявлений и при условии принятия решения первичной профсоюзной организации о направлении профсоюзных средств на их страхование.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии (приложение к Соглашению).

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также выборные профсоюзные органы, работодатели и соответствующие органы по труду.

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

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

Федерации.

12.3. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях Профсоюза и совещаниях Министерства и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей и соответствующих выборных профсоюзных органов.

Приложение к
Отраслевому региональному соглашению
между Министерством социальной защиты
Республики Карелия, подведомственными
ему государственными учреждениями Республики
Карелия и Карельской республиканской
организацией Общероссийского профессионального
союза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации на 2025-2027 годы

Состав Отраслевой комиссии

Со стороны Профсоюза:

Титова Ирина Сергеевна

Председатель Карельской
республиканской организации
Общероссийского
Профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской
Федерации;

Редькина Наталия Николаевна

Заместитель директора ГБУ СО
«КЦСОН РК», председатель
первичной профсоюзной
организации

Дробкова Олеся Васильевна

Заведующая отделением социальной
реабилитации в стационарной форме
ГБУ СО РК «Центр помощи детям
«Надежда»

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 отдела опеки и
социального обслуживания населения
Министерства социальной защиты
Республики Карелия.

Прошито и пронумеровано

37 (Тридцать семь) листов

