


Глава города  
Оби Новосибирской  
области

  
П.В. Буковинин  
«01» апреля 2022 г.

Директор Государственного  
автономного стационарного  
учреждения социального  
обслуживания Новосибирской  
области «Обской  
психоневрологический интернат»

  
С.Ф. Кузнецов  
«01» апреля 2022 г.

Директор Государственного  
казенного учреждения  
Новосибирской области «Центр  
социальной поддержки населения  
города Оби»  
А.Е. Антонов  
«01» апреля 2022 г.




Председатель  
профсоюзного комитета  
муниципального  
бюджетного учреждения  
«Комплексный центр  
социального  
обслуживания населения  
города Оби «Забота»  
И.В. Просвирина  
«01» апреля 2022 г.



Директор  
муниципального  
бюджетного учреждения  
«Комплексный центр  
социального  
обслуживания населения  
города Оби «Забота»  
И.В. Швелева  
«01» апреля 2022 г.



Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
работников Государственного  
автономного стационарного  
учреждения социального  
обслуживания Новосибирской  
области «Обской  
психоневрологический интернат»

  
И.Н. Рыжкович  
«06» апреля 2022 г.



## ТЕРРИТОРИАЛЬНО-ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ОТРАСЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ Г. ОБИ НА 2022 – 2024 ГОДЫ

Зарегистрировано в отделе труда и социального обслуживания  
администрации г. Оби Новосибирской области

Регистрационный № 1-22 от 02 апреля 2022 г.

Начальник отдела труда и социального обслуживания администрации г.  
Оби Новосибирской области  Т.С. Мамонтова



## I. Общие положения

1.1. Настоящее Территориально-отраслевое соглашение по организациям отрасли социальной защиты г. Оби на 2022-2024 годы (далее – Соглашение) распространяется на работников и работодателей:

- государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Обской психоневрологический интернат» (далее - учреждение), подведомственного министерству труда и социального развития Новосибирской области (далее – министерство);

- государственного казенного учреждения Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения города Оби» (далее - учреждение), подведомственного министерству;

- муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения города Оби «Забота», (далее - учреждение), подведомственного администрации города Оби Новосибирской области (далее – администрация).

1.2. Соглашение заключено с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники учреждений, в лице их представителей – председателя Первичной профсоюзной организации работников Государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Обской психоневрологический интернат» и председателя профсоюзного комитета муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения города Оби «Забота» (далее - Профсоюз);

- работодатели учреждений в лице их представителей – директора Государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Обской психоневрологический интернат», директора государственного казенного учреждения Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения города Оби» и директора муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения города Оби «Забота».

1.4. 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 действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

Принятые органами государственной власти решения, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, заменяют менее благоприятные нормы Соглашения с момента вступления их в силу.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязательства по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Соглашение вступает в силу с 1 апреля 2022 года и действует до 1 апреля 2025 года.

1.8. Соглашение состоит из основного текста и приложения № 1, являющегося неотъемлемой частью Соглашения.

## II. Управление учреждениями

Стороны договорились:

2.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федерального законодательства, областных законов и иных нормативных правовых актов, Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области, плана мероприятий по реализации стратегии социально-экономического развития Новосибирской области, государственных программ, направленных на развитие отрасли и социальную поддержку работников учреждений.

2.1.1. Участвовать в разработке целевых социальных программ, в том числе по социальной поддержке малообеспеченных категорий граждан, граждан пожилого возраста, оздоровлению детей, реабилитации инвалидов и т.д.

2.2. Поддерживать и повышать достигнутый уровень социального обслуживания населения в учреждениях.

2.3. Всемерно содействовать снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

2.4. Оперативно обмениваться информацией о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социальные права и интересы работников учреждений, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам отрасли.

2.6. Работодатель проводит работу по выполнению плана действий по реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

### III. Оплата труда

3.1. При формировании системы оплаты труда в учреждениях, включающей должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, оплату труда по районному коэффициенту, работодатели руководствуются условиями, определенными в отраслевом тарифном соглашении по организациям отрасли социальной защиты г. Оби на 2022-2024 годы (приложение № 1) с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;
- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого конкретного работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателями равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работников;
- предоставления иных гарантий по оплате труда работникам учреждений, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- типовых норм труда для однородных работ.

3.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.3. Работодатели, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.4. Профсоюз в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы добивается ее выплаты с индексацией, предусмотренной коллективным договором, но не ниже установленного действующим законодательством, а также принимает меры по привлечению к ответственности виновных лиц.

3.5. Стороны договорились о необходимости совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей, специалистов и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

3.6. Работодатель проводит мониторинг средней заработной платы по категориям работников и мониторинг численности низкооплачиваемых работников.

#### IV. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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

4.4. Стороны договорились предусматривать в коллективных договорах условия о преимущественном праве оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего образования, и повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

#### V. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, - в трудовом договоре.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным – устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему детей младшего школьного возраста (1-4 классы) работодатель может по их просьбе предоставить однодневный неоплачиваемый отпуск 1 сентября.

5.9. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника,

смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.). По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

5.10. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.15. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный законодательством и коллективным договором. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней.

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

- 7 календарных дней – при отнесении условий труда к вредным второй степени - 3.2;
- 8 календарных дней – при отнесении условий труда к вредным третьей степени - 3.3;
- 9 календарных дней – при отнесении условий труда к вредным четвертой степени - 3.4;
- 10 календарных дней - при отнесении условий труда работника к классу 4.

5.17. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от



характера, объема работы, степени напряженности труда, необходимости выполнения работником своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Определение перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых за счет средств областного бюджета, производится в соответствии с действующим законодательством.

## VI. Кадровая политика и содействие занятости

6.1. Стороны договорились о том, что работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

6.2. Работодатель с участием Профсоюза осуществляет работу по определению численности возможного высвобождения работников учреждения. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности ими штата работников работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и Профсоюз.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- 1) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек,
- 2) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней, 60 и более человек в течение 60 дней, 100 и более человек в течение 90 дней;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца и предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы. Продолжительность этого времени определяется в коллективном договоре.

## VII. Социальная поддержка

7.1. Меры социальной поддержки работников учреждений устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области и города Оби.

7.2. Работодатели предусматривают в коллективных договорах:

- участие работников в негосударственном пенсионном обеспечении;
- поддержку молодым специалистам;
- организацию горячего питания работников;
- содействие в выделении работникам земли для садово-дачных и огородных участков;

7.3. Работодатели:

- своевременно и в полном объеме перечисляют страховые взносы за каждого работника в Пенсионный фонд Российской Федерации, фонды медицинского и социального страхования;
- обеспечивают своевременность и полноту выплаты работникам установленных законодательством пособий, связанных с рождением и воспитанием ребенка;
- в случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.4. Профсоюз:

- осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в суде и государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь;
- обеспечивает льготными путевками на санаторно-курортное лечение членов Профсоюза и членов их семей по программе «Профсоюзная путевка»;
- оказывает материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза.

7.5. Стороны выражают намерение продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер социальной поддержки работников отрасли;
- поддержки молодых специалистов;
- повышения уровня заработной платы работникам отрасли;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

7.6. Работодатель принимает меры по предоставлению социальных услуг, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам учреждениями социального обслуживания Новосибирской области и города Оби.

## VIII. Охрана труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель:

8.1. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, знакомит работников с требованиями охраны труда.

8.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.3. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.4. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.5. Обеспечивает работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением за счет собственных средств, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

8.6. Обеспечивает применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.8. Обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.9. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.10. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.11. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

8.12. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

8.14. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.15. Обеспечивает расследование несчастных случаев, происшедших с работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях». Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.16. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.17. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.18. Создает систему управления охраной труда учреждения.

8.19. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

8.20. Обеспечивает на работах с вредными условиями труда бесплатную выдачу молока работникам по установленным нормам или другие равноценные пищевые продукты.

8.21. Принимает меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

Профсоюз:

8.22. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.23. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

8.24. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

8.25. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

8.26. Участвует в комиссии по проведению специальной оценки условий труда в организациях.

8.27. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в защите их права на безопасные, здоровые условия труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и других органах.

Стороны совместно:

8.28. Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды.

8.29. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.

## IX. Социальное партнерство

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

9.3. Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

9.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другим сторонам полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.5. Осуществлять урегулирование возникающих коллективных разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.6. Проводить в учреждениях работу по созданию профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, оказывать содействие в заключении коллективных договоров в учреждениях, где имеются профсоюзные организации.

9.7. Проводить консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, а также предварительное обсуждение проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти в сфере труда.

Работодатель:

9.9. Информировывает в установленном порядке Стороны Соглашения по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений, анализирует состояние и развитие социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений, освещает деятельность сторон социального партнерства.

9.10. Проводит встречи с профсоюзным активом.

## Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы, настоящего Соглашения, уставов учреждений, коллективных договоров.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно помещение для заседаний и проведения собраний работников.

10.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных организаций осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в учреждениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.4. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении рабочих мест членов Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций

структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.3.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

10.3.4. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

## XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения учреждений, первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

11.2. Стороны обязуются информировать друг друга о действиях по реализации Соглашения.

11.3. За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.