

**ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по регулированию социально - трудовых отношений
в государственных учреждениях Тульской области,
подведомственных министерству труда и социальной защиты
Тульской области, на 2019-2021 годы.**

г. Тула

1. Общие положения

1.1. Министерство труда и социальной защиты Тульской области (далее - Министерство), действующее на основании Положения о министерстве труда и социальной защиты Тульской области, и Тульская областная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Обком Профсоюза), действующая на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, именуемые в дальнейшем «Стороны», в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области в пределах своей компетенции приняли на себя обязательства и заключили настоящее соглашение (далее – Соглашение) в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности государственных учреждений Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Тульской области, решения трудовых, социальных, профессиональных и экономических проблем их работников.

1.2. Соглашение распространяется на работников государственных учреждений Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области (далее – «учреждения»), и работодателей – руководителей государственных учреждений Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области, именуемых в дальнейшем «работодатели», и обязательно для выполнения работодателями и профсоюзами первичных профсоюзных организаций.

1.3. Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», на основе законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации и Тульской области, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2018 – 2020 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение), Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Тульской области на основе взаимно согласованных интересов Сторон.

1.4. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателями;
- основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права Сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии собственных средств их обеспечения.

1.5. Соглашение заключено полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально – трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и производительной работе учреждений, их успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в учреждениях;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Стороны выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны договорились, что первичные профсоюзные организации, их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров в учреждениях, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а также по вопросам социальной защищенности работников.

1.7. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально – экономическое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

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

1.9. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль выполнения Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, состав которой указан в приложении №1 к настоящему Соглашению.

1.10. Стороны в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям и профсоюзам первичных профсоюзных организаций для ознакомления с содержанием работников учреждений и выполнения принятых обязательств.

1.11. В случае реорганизации одной из Сторон её права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания его Сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие на 1 января 2019 года.

Вступление Соглашения в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.13. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании Отраслевой комиссии.

1.14. Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется Министерством на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения министерства труда и социальной защиты Тульской области.

2. Социальное партнерство.

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

2.1.1. Участие Отраслевой комиссии в урегулировании возникающих разногласий в ходе выполнения Соглашения.

2.1.2. Проведение взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.1.3. Заключение коллективных договоров в учреждениях.

2.2. Стороны:

2.2.1. Представляют другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников, реорганизации и ликвидации учреждений.

2.2.2. Рекомендуют руководителям учреждений, профсоюзам первичных профсоюзных организаций осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2.3. Принимают меры по развитию и совершенствованию социального партнерства на базе Соглашения и коллективных договоров в учреждениях.

2.2.4. Организуют совместное обучение профсоюзных кадров, актива и представителей работодателей учреждений по вопросам трудового законодательства, основным направлениям профсоюзной деятельности.

2.3. Министерство:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей Обкома Профсоюза в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждений.

2.3.2. Способствует полному и своевременному финансовому обеспечению деятельности учреждений в части полномочий, отнесенных к органам власти Тульской области.

2.3.3. При реализации функций заказчика государственных программ предоставляет Обкому Профсоюза информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждений, учитывает мнение Обкома Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.3.4. Предоставляет Обкому Профсоюза по его запросам информацию о численности работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, ликвидации и реорганизации учреждений, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.4. Обком Профсоюза:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Тульской области, оказывает им бесплатную юридическую помощь.

2.4.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Оказывает методическую и организационную помощь в разработке и правовой экспертизе проектов коллективных договоров, их заключении и осуществлении контроля исполнения коллективных договоров.

2.4.4. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых прав работников учреждений.

2.4.5. Содействует реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению дисциплины труда присущими профессиональным союзам методами.

2.4.6. Обязуется не организовывать забастовки и другие коллективные действия, дестабилизирующие деятельность учреждений по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.

2.4.7. Обязуется не вмешиваться в деятельность учреждений по выполнению возложенных на них задач и обязанностей, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит действующему законодательству, положениям Соглашения.

2.4.8. Осуществляет профсоюзный контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных недостатков.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

3.1. Трудовые отношения работников учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

3.2. Коллективные договоры и трудовые договоры, заключаемые в учреждениях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

3.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении, и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.4. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также при введении, замене и пересмотре норм труда работодатели руководствуются статьями 72, 74, 160, 162» Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом обязательным, со стороны Министерства, является организационное, технологическое, экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

3.5. Работодатели при принятии решения о сокращении численности или штата работников руководствуются критериями массового увольнения, установленными Областным трехсторонним соглашением.

3.6. Работодатели при сокращении численности или штата работников пользуются следующим дополнением к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

лица, проработавшие в учреждениях, подведомственных Министерству, свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждениях;

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

3.7. При сокращении численности или штата работников недопустимо увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.8. Работодатели в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляют согласованные с профкомом первичной профсоюзной организации мероприятия по обеспечению занятости работников, оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.9. Лицам, получившим уведомление о сокращении численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.10. Профкомы первичных профсоюзных организаций сохраняют высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществляют содействие им в поиске работы через органы службы занятости, оказывают посильную материальную помощь.

3.11. С целью привлечения на работу в учреждения молодежи работодатели предусматривают возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные организации высшего профессионального образования.

3.12. Работодатели рассматривают ходатайства профкомов первичных профсоюзных организаций о представлении работников к награждению ведомственными наградами в соответствии с утвержденными положениями.

3.16. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данном учреждении в случае создания в нём новых рабочих мест.

3.17. Нормативные правовые акты Правительства Тульской области, Министерства, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, в течение 3-х дней со дня их официального поступления для исполнения в учреждения доводятся работодателями до сведения профкомов первичных профсоюзных организаций.

Локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые отношения, принимаются работодателями с учетом мнения профкомов первичных профсоюзных организаций.

3.18. 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 их положение по сравнению с другими работниками.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателями с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

4.2. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на один час - для всех работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих в режиме сокращенного рабочего времени.

4.3. Для отдельных категорий медицинских работников учреждений социального обслуживания населения и их структурных подразделений, предназначенных для обслуживания граждан, страдающих психическими заболеваниями, учреждений социальной защиты для лиц, оказавшихся в экстремальных условиях без определенного места жительства и занятий, ГУ ТО «Головеньковский детский дом – интернат для умственно – отсталых слепых детей» согласно Приложению №2, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, независимо от результатов специальной оценки условий труда (основание – статья 350 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

4.4. Для отдельных категорий медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, работающих в психоневрологических стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для лиц, страдающих психическими расстройствами, в ГУ ТО «Головеньковский детский дом – интернат для умственно – отсталых слепых детей», согласно Приложению №3, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск, независимо от результатов специальной оценки условий труда (основание – статья 350 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 (ред. от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»).

4.5. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

4.6. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год работодатели с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации учитывают:

- право работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 12 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное время (статья 262.2 Трудового кодекса РФ);
- пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, на использование отпуска в летнее или другое удобное для них время;
- пожелания супругов, родителей и детей, работающих в одном учреждении, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 4 предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней (статья 119 Трудового кодекса РФ) в соответствии с

постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 № 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области».

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, установленный Приложением №4, не является исчерпывающим и может быть расширен в коллективном договоре учреждения.

Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

Оплата данного вида дополнительного отпуска производится в пределах плановых ассигнований по оплате труда на текущий год.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.8. Руководителям учреждений, как работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в качестве компенсации за нагрузку и работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с приложением № 5 к настоящему Соглашению.

Оплата данного дополнительного отпуска производится в пределах плановых ассигнований по оплате труда на текущий год.

4.9. Работникам по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам могут предоставляться в соответствии с коллективным договором дополнительные отпуска или дни отдыха без сохранения заработной платы.

4.10. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатели предоставляют по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.11. 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 условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах, не ниже установленных частью 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации для оплаты сверхурочной работы.

4.12. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

4.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, устанавливается продолжительностью не ниже предусмотренной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года Т 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.14. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в

этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда

5.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются положениями об условиях оплаты труда, разработанными работодателями на основе постановления администрации Тульской области № 602 от 30.09.2008 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области», постановлений правительства Тульской области № 619 от 26.11.2014 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области, осуществляющего функции в сфере социальной защиты населения», № 621 от 28.11.2014 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Центр занятости населения Тульской области», № 276 от 03.07.2017 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Центр временного размещения соотечественников», № 191 от 10.05.2016 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников отдельных государственных учреждений социальной сферы Тульской области», № 118 от 27.03.2017 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Аппарат Общественной палаты Тульской области».

Минимальный размер оплаты труда работников в учреждениях не может быть ниже размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

5.2. Работодатели обеспечивают оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя работников по причине закрытия государственного учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ.

5.3. Работодатели в соответствии с Областным трехсторонним соглашением:

- обеспечивают оплату труда работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчёта до 1 января следующего года;

- совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций в коллективных договорах устанавливают:

- конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно;

- оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода приостановки работником работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, как простой по вине работодателя.

5.4. Работодатели обеспечивают повышение заработной платы работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Оплата не менее чем в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или

нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в не менее чем в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, 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.

В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

5.7. Работникам за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6. Охрана труда.

6.1. Представители Сторон рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

Министерство осуществляет организационно-методическое руководство и контроль организации работы по охране труда в учреждениях.

6.2. Работодатели обеспечивают безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми целевыми и другими программами, Соглашением.

6.3. Работодатели обеспечивают:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий с учетом мнения профкомов первичных профсоюзных организаций;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- проведение инструктажа в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2013 года № 1/29, стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н;

- не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки условий труда с последующей разработкой мер по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм и правил охраны труда с участием профкома первичной профсоюзной организации;

- включение в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей первичной профсоюзной организации;

- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине;

- условия для осуществления контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами профкомов первичных профсоюзных

организаций, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда, организуют обучение членов комитетов (комиссий);

- рассмотрение и принятие мер по предложениям профкомов первичных профсоюзных организаций, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

6.4. Работодатели обеспечивают своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с условиями труда, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и т.д.

В случае если для отдельных категорий работников нормативно-правовыми актами Тульской области не установлены перечень, нормы выдачи и сроки службы специальной одежды, специальной обуви и инвентаря, работодатели руководствуются типовыми нормами обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, установленными на федеральном уровне (приказ Минздравсоцразвития России от 01.06. 2009 №290н).

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

6.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнение.

6.6. Работодатели обеспечивают обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, стажировки на рабочем месте, а также проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2013 года № 1/29.

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

6.8. В каждом учреждении проводятся выборы уполномоченных лиц профкомов первичных профсоюзных организаций и членов совместных комиссий по охране труда.

Работодатели и профкомы первичных профсоюзных организаций осуществляют контроль за формированием и работой совместных комиссий по охране труда в учреждениях.

Уполномоченным лицам по охране труда, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время для исполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю состояния и условий охраны труда, а также для их обучения, с сохранением заработной платы.

Конкретная продолжительность свободного времени определяется коллективным договором.

6.9. Профсоюзные организации на всех уровнях осуществляют профсоюзный контроль состояния охраны труда и выполнения работодателями своих обязанностей в этих вопросах, а в случаях выявления нарушений предлагают работодателям устранить их и информируют об этом Стороны Соглашения.

Постановления профкомов первичных профсоюзных организаций по вопросам охраны труда обязательны для исполнения работодателями.

6.10. Работодатели обеспечивают предоставление работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;

- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также

работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ст.185.1 Трудового кодекса РФ).

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

6.11. Специальная оценка условий труда на рабочих местах медицинских работников, непосредственно оказывающих психиатрическую и иную медицинскую помощь лицам с психическими расстройствами и расстройствами поведения, а также медицинских работников и иных работников, непосредственно обслуживающих больных с психическими расстройствами и расстройствами поведения производится с особенностями, установленными приказом Минтруда России от 30 июня 2017 г. № 544н.

6.12. На основании поданных заявлений от профкомов первичных профсоюзных организаций, от работников-членов Профсоюза Стороны совместно организуют мероприятия по проведению экспертизы качества специальной оценки условий труда в соответствии со ст.24 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации.

Работодатели обеспечивают:

- обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ;

- постоянный контроль предоставления работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с последующими изменениями и дополнениями).

7.2. Женщинам, имеющим детей - школьников в возрасте до 12 лет, а также отцам, воспитывающим в одиночку детей указанного возраста» предоставляется оплачиваемый выходной день 1 сентября.

7.3. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию и проработавшим в учреждениях, подведомственных Министерству, не менее 10 лет, выплачивается денежное пособие в размере оклада при наличии необходимых финансовых средств.

7.4. Ввести дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска, реализуемые через коллективные договоры, за счет экономии фонда оплаты труда, хозяйственно-коммерческой и другой деятельности:

- в случае бракосочетания - 2 рабочих дня;

- в случае похорон близких родственников (родители, муж, жена, дети) -3 рабочих дня;

- в случае юбилейных дней рождения - 1 день.

7.5. Работодатели обеспечивают выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном постановлениями правительства Тульской области от 3 марта 2016 года № 92, от 28 ноября 2014 года № 621, от 03 июля 2017 года № 276 , от 10 мая 2016 года № 191, от 27 марта 2017 № 118.

7.6. Работодатели вправе в пределах средств, предусмотренных на содержание учреждений, оказывать материальную помощь. Порядок предоставления материальной помощи определяется коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

7.7. В случае установления факта нанесения работнику материального ущерба при выполнении им своих должностных обязанностей руководством Министерства или работодателем может быть оказана помощь в полном или частичном возмещении нанесенного ущерба.

7.8. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профкомы первичных профсоюзных организаций составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении должностных обязанностей.

7.9. Принять к сведению, что ЦК Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.

8.1. Взаимоотношения сторон осуществляются на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 02 ноября 2007 года № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», Областным трехсторонним соглашением.

8.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профкома первичной профсоюзной организации в учреждении регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются коллективным договором.

8.3. Работодатели:

- содействуют обеспечению прав первичных профсоюзных организаций в учреждениях;
- производят безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов на основании личного письменного заявления члена Профсоюза.

- не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждения, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза;

- предоставляют профсоюзам первичных профсоюзных организаций бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности профсоюзных организаций в интересах работников;

- освобождают от работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

Данная норма закрепляется в коллективном договоре.

- освобождают членов Профсоюза для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом, Обкомом Профсоюза, Тульской Федерацией профсоюзов съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов и проводимых мероприятиях.

8.4. Первичные профсоюзные организации, Обком Профсоюза имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с социально – трудовыми отношениями, развития учреждения.

8.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профкомов первичных профсоюзных организаций по охране труда и представителей в создаваемых в учреждениях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профкома первичной профсоюзной организации (статья 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.6. Работодатели обязаны приостановить по требованию Обкома Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Соглашения, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.7. Работодатели обеспечивают участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях по вопросам, связанным с социально – трудовыми отношениями, развития учреждения.

Представители профкомов первичных профсоюзных организаций включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждений, аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве.

8.8. Работодатели предоставляют профсоюзам первичных профсоюзных организаций право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей Профсоюза.

Обязательства работодателей конкретизируются в коллективных договорах.

8.9. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзных организаций или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9. Защита пенсионных прав и социальных гарантий работников.

9.1. Работодатели:

-осуществляют обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривают в коллективных договорах раздел «Обязательное пенсионное страхование»;

- создают в учреждениях совместно с профсоюзами первичных профсоюзных организаций комиссии по пенсионным вопросам;

-обеспечивают сохранность и своевременно передают на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

-обновляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение, в соответствии с законодательством. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством, в электронном виде с использованием программного обеспечения «Перечень льготных профессий организации»;

- в целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представляют в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета;

- обеспечивают своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;

- своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивают уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выдают работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

- предоставляют в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых работников.

9.2. Профкомы первичных профсоюзных организаций:

- инициируют включение в коллективный договор раздела «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, осуществляют общественный контроль их выполнения;

- контролируют своевременность и правильность внесения записей в трудовые книжки, полноту сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов Профсоюза;

- осуществляют контроль деятельности работодателей по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведении и хранении документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

10. Контроль выполнения Соглашения.

10.1. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителем – Отраслевой комиссией, а также соответствующим органом по труду, который вправе обратиться по существу вопроса в адрес Отраслевой комиссии или непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.

10.2. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля выполнения Соглашения.

10.3. При невыполнении положений Соглашения Стороны в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по устранению этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок, и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения взаимного согласия в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

10.4. Итоги выполнения Соглашения подводятся на заседании Отраслевой комиссии, а также на заседаниях коллегиальных органов Тульской областной организации Профсоюза, совещаниях в Министерстве.

10.5. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового соглашения за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

В случае если в период коллективных переговоров по заключению нового соглашения срок действия Соглашения истек, то до заключения нового сохраняют силу нормы данного Соглашения.

11. Ответственность сторон.

11.1. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, необеспечение работы Отраслевой комиссии установлена положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

ПОДПИСИ СТОРОН:

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

В.М. Баца

«___» _____ 2019г.

Министр труда и
социальной защиты
Тульской области

А.В. Филиппов

«___» _____ 2019г.

Приложение № 1
к Областному отраслевому соглашению
по регулированию социально – трудовых отношений
в государственных учреждениях Тульской области,
подведомственных министерству труда и социальной защиты
Тульской области на 2019-2021 годы.

СОСТАВ

Отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке, заключению
и контролю выполнения Областного отраслевого соглашения по регулированию
социально – трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской
области системы социальной защиты и занятости населения
на 2019-2021 годы.

Со стороны министерства труда и социальной защиты Тульской области:

Щербакова Инна Анатольевна – заместитель министра – директор департамента социальной политики министерства труда и социальной защиты Тульской области, сопредседатель Комиссии;

Ильюшина Светлана Михайловна – директор департамента труда и занятости населения министерства труда и социальной защиты Тульской области, член комиссии;

Водянова Елена Викторовна – директор департамента финансово-экономического обеспечения, бухгалтерского учета, отчетности и контроля министерства труда и социальной защиты Тульской области, член комиссии;

Герасимова Ольга Николаевна – главный советник отдела заработной платы, охраны труда и социального партнерства департамента труда и занятости населения министерства труда и социальной защиты Тульской области, член комиссии;

Со стороны областного комитета Тульской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

- Баца В.М., председатель Тульской областной организации Профсоюза, сопредседатель комиссии;
- Калайтан Э.В., заместитель председателя – правовой инспектор труда Профсоюза по Тульской области, член комиссии;
- Береговая В.А., заведующая отделением социального обслуживания на дому ГУ ТО «Комплексный центр социального обслуживания населения №1», член Президиума Тульской областной организации Профсоюза, член комиссии;
- Скобочкина О.В., заместитель начальника отдела назначения и контроля льгот ЖКУ ГУ ТО «Управление социальной защиты населения по Тульской области», председатель первичной профсоюзной организации, член Президиума Тульской областной организации Профсоюза, член комиссии.

Приложение № 2

к Областному отраслевому соглашению по регулированию социально – трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области на 2019-2021 годы.

Перечень медицинских работников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю), независимо от результатов специальной оценки условий труда

Учреждения	Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
Учреждения социального обслуживания населения и их структурные подразделения, предназначенные для обслуживания граждан, страдающих психическими заболеваниями, а также учреждения социальной защиты для лиц, оказавшихся в экстремальных условиях без определенного места жительства и занятий	Врач, в том числе врач - руководитель отделения, кабинета (кроме врача-статистика); средний медицинский персонал (кроме медицинского статистика, медицинского регистратора архива) и младший медицинский персонал	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных
Детские психиатрические (психоневрологические) учреждения социального обслуживания населения и их структурные подразделения, в том числе для слепоглухонемых.	Врач, в том числе врач - руководитель отделения, кабинета (кроме врача-статистика); средний медицинский персонал (кроме медицинского статистика, медицинского регистратора архива) и младший медицинский персонал	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных

Основание - Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Приложение № 3
к Областному отраслевому соглашению
по регулированию социально – трудовых отношений
в государственных учреждениях Тульской области,
подведомственных министерству труда и социальной защиты
Тульской области на 2019-2021 годы.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников независимо от результатов специальной оценки условий труда

Наименование должности (специальности, категории работников)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи, работающие: в психоневрологических стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для лиц, страдающих психическими расстройствами; стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для детей-инвалидов, страдающих психическими расстройствами.	
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог	35
Главная медицинская сестра	28
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка	14
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами	35
Лаборант	21

Основание - Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 (ред. от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Приложение № 4
к Областному отраслевому соглашению
по регулированию социально – трудовых отношений
в государственных учреждениях Тульской области,
подведомственных министерству труда и социальной защиты
Тульской области на 2019-2021 годы.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Бухгалтер (главный, ведущий, 1 категории, 2 категории)
Водитель автомобиля
Заведующий хозяйством
Заместитель главного бухгалтера
Заместитель руководителя учреждения
Заместитель руководителя структурного подразделения
Инспектор (ведущий) по кадрам
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Руководитель структурного подразделения учреждения
Слесарь-сантехник
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
Специалист (главный, 1 категории, 2 категории) по кадрам
Сурдопереводчик (ведущий)
Экономист (ведущий, 1 категории, 2 категории)

Приложение № 5

к Областному отраслевому соглашению
по регулированию социально – трудовых отношений
в государственных учреждениях Тульской области,
подведомственных министерству труда и социальной защиты
Тульской области на 2019-2021 годы.

**Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
руководителей государственных учреждений Тульской области**

12 календарных дней - директору государственного учреждения Тульской области «Управление социальной защиты населения Тульской области», директору государственного учреждения Тульской области «Центр занятости населения Тульской области», директору государственного учреждения Тульской области «Центр временного размещения соотечественников», директорам государственных учреждений, осуществляющих социальное обслуживание населения (домов-интернатов, психоневрологических интернатов, комплексных центров социального обслуживания населения, центров социального обслуживания населения, детского дома-интерната, социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних), директору государственного учреждения социального обслуживания населения Тульской области «Кризисный центр помощи женщинам»;

10 календарных дней – директору государственного учреждения Тульской области «Региональный центр «Развитие»;

6 календарных дней - директору государственного учреждения Тульской области «Центр технического надзора зданий и сооружений министерства труда и социальной защиты Тульской области»;

3 календарных дня - директору государственного учреждения Тульской области «Аппарат Общественной палаты Тульской области».