

Министр социального развития Председатель Московской

Московской области областной организации

Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.К.Фаевская \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.М. Бушуева

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 г. «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 г.

**С О Г Л А Ш Е Н И Е**

**между Московской областной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством социального развития Московской области на 2018-2020 годы.**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее соглашение заключено между Московской областной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) в лице председателя Бушуевой В.М., действующего на основании Устава Профсоюза, и Министерством социального развития Московской области (далее – Министерство) в лице министра социального развития Московской области Фаевской И.К., действующего на основании Положения о Министерстве, именуемые в дальнейшем совместно Стороны.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Сторон в сфере труда, занятости и социальных гарантий государственных гражданских служащих и работников структурных, территориальных структурных подразделений Министерства, работников подведомственных Министерству учреждений.

1.2. Стороны признали, что данное Соглашение устанавливает минимальные льготы и преимущества для государственных гражданских служащих Министерства (далее – служащие) и работников Министерства и подведомственных Министерству учреждений (далее – работники), условия труда, более благоприятные по сравнению с положениями действующих нормативных правовых актов.

1.3. Соглашение распространяется на всех служащих и работников.

1.4. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законов Московской области от 11.02.2005 №39/2005-ОЗ «О государственной гражданской службе Московской области» и от 06.11.2001 №170/2001-ОЗ «Об охране труда в Московской области», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Московской области.

1.5. Для ведения переговоров по заключению настоящего Соглашения и подведению итогов его выполнения создается Комиссия по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее – Комиссия), состав которой указан в Приложении №1 к настоящему Соглашению.

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

1.7. В двухнедельный срок с момента подписания Соглашения Министерство доводит его текст до служащих и работников, Профсоюз – до выборных профсоюзных органов для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также Стороны размещают его текст на своих сайтах.

1.8. Федеральные законы, законы Московской области, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Московской области, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение служащих и работников, применяются с момента вступления их в силу.

1. **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. В рамках настоящего Соглашения под трудовыми отношениями понимаются отношения, связанные с прохождением государственной гражданской службы служащими и трудовые отношения между работниками и работодателями.

Трудовые отношения служащих регулируются Федеральным законом   
от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Московской области от 11.02.2005 № 39/2005-ОЗ   
«О государственной гражданской службе Московской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области, содержащими нормы трудового права, в части не урегулированной вышеуказанными законами, Служебным распорядком Министерства.

Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, законами Московской области, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2. Трудовые отношения служащих строятся на основе служебного контракта, трудовые отношения работников строятся на основе трудового договора.

2.3. Условия, включаемые в служебные контракты или трудовые договоры, не могут ухудшать положение служащих и работников, определенное трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2004   
№ 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Московской области от 11.02.2005 № 39/2005-ОЗ «О государственной гражданской службе Московской области», настоящим Соглашением и коллективными договорами.

Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий служащего, работника, установленный законодательством Российской Федерации и Московской области, настоящим Соглашением, являются не действительными, и применяться не могут.

2.4. Представитель нанимателя, работодатель обязан до подписания служебного контракта со служащим, трудового договора с работником ознакомить его под роспись со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с прохождением государственной гражданской службы служащим, трудовой деятельностью работника.

2.5. Расторжение служебного контракта со служащим, трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе представителя нанимателя, работодателя может быть произведено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

2.6. Представитель нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении служащих и работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерациии Московской областик награждению государственными наградами Российской Федерации, наградами Московской области, ведомственными знаками отличия.

1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Представитель нанимателя, работодатели обеспечивают служащим и работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени либо опасным условиям труда, а также для женщин, работающих в сельской местности, предусмотрена 36-часовая рабочая неделя (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). При этом денежное содержание служащим, заработная плата работникам выплачиваются в том же размере, что и при полной служебной (рабочей) неделе.

3.2. Ненормированный служебный день устанавливается для служащих в соответствии со Служебным распорядком Министерства и предусматривается служебным контрактом служащего. Служащим, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день, продолжительность которого определяется Служебным распорядком Министерства и служебным контрактом.

Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной коллективными договорами или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходной день допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Служащим и работникам по их заявлению может предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

3.6. Служащему, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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 может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.7 Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 и 3 степени либо опасным условиям труда, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией. Порядок, размер и условия устанавливаются по соглашению сторон.

3.8. Отпуск без сохранения денежного содержания, заработной платы предоставляется в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса РФ.

3.9. Графики отпусков не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, для работников учреждения утверждаются директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа, для служащих и работников Министерства – министром социального развития Московской области (далее – министр).

**4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Заработная плата работников или денежное содержание служащихопределяются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области.

4.2. При планировании фонда оплаты труда казенномуучреждению предусматриваются дополнительные ассигнования на установление выплат стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего характера директоров учреждений определяются Министерством. Размеры выплат стимулирующего характера работников учреждений определяются учреждениями, подведомственными Министерству, самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждениям, и в пределах средств, предусмотренных на выполнение государственного задания.

В Положении о премировании в Министерстве, Положениях о премировании подведомственных Министерству учреждений определены порядок и условия поощрения служащих и работников за выполнение особо важных и сложных заданий и результатов работы за квартал, год.

4.3. Пересмотр тарифных ставок и должностных окладов работников и служащих производится представителем нанимателя, работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и письменным извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их предполагаемого введения. При этом обязательным является обоснование предполагаемых изменений.

4.4. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области.

4.5. Выплата заработной платы работникам или денежного содержания служащим производится не реже, чем два раза в месяц в сроки, установленные Служебным распорядком Министерства и коллективным договором, согласованными с соответствующими выборными профсоюзными органами. В случае нарушения установленных сроков Министерство и руководитель учреждения принимает незамедлительные меры, обеспечивающие своевременность и полноту расчетов по выплате заработной платы и денежного содержания.

В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам или денежного содержания служащим и не принятия мер Министерством, руководителем учреждения профсоюзные органы вправе обратиться в территориальный орган Федеральной инспекции труда или непосредственно в суд по вопросу защиты коллективных интересов государственных гражданских служащих и (или) работников.

**5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. Не допускается сокращение служащих и работников без соблюдения требований Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона   
от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закона Московской области от 11.02.2005   
№ 39/2005-ОЗ «О государственной гражданской службе Московской области» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Московской области.

5.2. При проведении реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата служащих и (или) работников учитываются нормы Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ   
«О государственной гражданской службе Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения   
в Российской Федерации», Закона Московской области от 11.02.2005 № 39/2005-ОЗ «О государственной гражданской службе Московской области», Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2017-2020 годы, а также, совместно с соответствующими исполнительными органами государственной власти, решаются вопросы трудоустройства высвобождаемых служащих и работников.

5.3. Не позднее, чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников, служащих может привести к массовому увольнению - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению соответствующих должностей гражданской службы и работников, министр, руководитель учреждения представляет в соответствующие выборные профсоюзные органы информацию о возможном расторжении служебного контракта со служащими и трудового договора с работниками в соответствии со статьей 38 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. При массовом увольнении представителю нанимателя, работодателю руководствоваться критериями массового увольнения, установленными Московским областным трехсторонним (Региональным) соглашением между Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области.

5.5. Увольняемым в связи с сокращением численности или штата работникам предоставляют льготы и компенсации согласно действующему законодательству.

5.6. Гарантии и компенсации в связи с сокращением служащих, работников определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области.

5.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборного профсоюзного органа (п.3. части 1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

**6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья служащих и работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. Министерство:

- разрабатывает и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья служащих и работников;

- создает службы охраны труда (вводит в штат специалистов по охране труда), или назначает лиц, ответственных за охрану труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 217 ТК РФ);

- проводит работы по специальной оценке условий труда рабочих мест, ежегодно предусматривает выделение на эти цели необходимые денежные средства;

- предоставляет служащим и работникам информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, о средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, в том числе отражения этих вопросов в трудовых договорах и служебных контрактах;

- обеспечивает реализацию права служащих и работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения опасности для их жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине служащего, работника, с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- организует и обеспечивает служащим и работникам обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда, не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- принимает меры по обеспечению профсоюзных организаций Министерства денежными средствами на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, а также мероприятия по организации оздоровительной компании детей и подростков.

6.3. Представитель нанимателя, работодатели создают комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателей и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.5. Представитель нанимателя, работодатели не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с выборными органами первичных профсоюзных организаций мероприятия по снижению (недопущению) производственного травматизма.

6.6. Представитель нанимателя, работодатели ежегодно уточняют перечень должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и специфики труда и принимают необходимые меры по их финансовому обеспечению.

6.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (с 1 января 2014 года специальной оценки условий труда) повышение должностных окладов (тарифных ставок) от 4 до 12%.

6.8. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

6.9. 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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.10. Размеры и условия установления компенсационных мер, указанных в подпунктах 6.7. – 6.9 настоящего Соглашения, в зависимости от классов (подклассов) условий труда устанавливаются Положением о размерах и условиях предоставления работникам учреждений, подведомственных Министерству, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему Соглашению. (Приложение №2)

При реализации компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и настоящего Соглашения в отношении работников, занятых на работах с вредными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. при условии сохранения соответствующих (вредных) условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.11. Соглашение по охране труда, заключаемое сторонами социального партнерства, является неотъемлемой частью коллективных договоров.

6.12. Стороны обеспечивают реализацию законодательства Российской Федерации и Московской области в сфере охраны труда.

6.13. При заключении коллективных договоров предусматриваются дополнительные выплаты в случае производственной травмы служащего, работника, а в случае смерти служащего, работника - членам его семьи.

**7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ**

7.1. В целях привлечения в Министерство и учреждения молодежи, создания молодым служащим и работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Министерство обязуется:

- обеспечить молодым служащим и работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

- совместно с профсоюзной организацией создать комиссию по работе с молодежью;

- создавать условия для профессионального роста и повышения квалификации;

- способствовать карьерному росту молодых специалистов.

7.2. Исходя из потребности ведомства, направляют молодежь на учёбу в образовательные учреждения высшего профессионального образования с предоставлением работы по специальности после окончания учёбы.

7.3. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку), на производстве может быть предоставлено:

- возможность работы в режиме гибкого рабочего времени;

- дополнительный отпуск и другие льготы, определяемые коллективным договором.

7.4. Министерство совместно с Профсоюзом организовывает:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого специалиста, молодого работника;

- спортивный и культурный досуг молодежи.

7.5. Стороны оказывают социально-экономическую поддержку молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействуют в решении первичных жилищных и бытовых проблем.

**8. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ**

8.1. При заключении коллективного договора предусматриваются дополнительные социальные гарантии для служащих и работников по сравнению с настоящим Соглашением, а также действующим законодательством Российской Федерации и Московской области.

Данное Соглашение не ограничивает Стороны в расширении социальных прав и гарантий служащих и работников при наличии денежных средств по их обеспечению.

8.2. Конкретные формы социальных льгот, гарантий и компенсаций устанавливаются коллективными договорами.

8.3. Министерство осуществляет сбор документов служащих и работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, для представления в соответствующие жилищные комиссии для постановки служащих, работников на учет по улучшению жилищных условий.

**9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

9.1. Министерство в сфере обеспечения прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций:

- не препятствует представителям профсоюзных органов посещать территориальные структурные подразделения и подведомственные Министерству учреждения**,** в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим соглашением прав и уставных задач Профсоюза;

- производит через бухгалтерии Министерства и подведомственных Министерству учреждений безналичное удержание и перечисление на счета соответствующих профсоюзных органов членских профсоюзных взносов на основании личных заявлений членов профсоюза;

- представитель нанимателя, работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

- содействует обеспечению прав профсоюзных организаций;

- предоставляет не освобожденному профсоюзному работнику свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей;

- бесплатно предоставляет профсоюзным органам помещение, оборудование, транспорт и средства связи для осуществления деятельности профсоюзных организаций в интересах служащих и работников;

- гарантирует освобождение от работы членов профсоюза, избранных в качестве делегатов, членов выборных органов профсоюза, на время работы конференции или иного мероприятия профсоюза;

- содействует профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования служащих и работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов служащих и работников;

- предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, коллегий, межведомственных комиссиях и других мероприятиях, по вопросам, влияющих на социально-экономическое и правовое положение служащих и работников;

- предоставляет право служащим и работникам на участие в управлении, путем включения представителей выборных профсоюзных органов в составы комиссий по распределению жилья, по охране труда,технике безопасности;

- может поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.2. Служащие и работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный профсоюзный орган, обладают такими же трудовыми правами и гарантиями, как и другие служащие и работники, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.3. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии с согласия служащего, работника другая равноценная должность (работа) в том же структурном подразделении Министерства, в учреждении.

9.4. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, помимо установленных трудовым законодательством могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9.5. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, кроме медицинских работников, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

9.6. Расторжение трудовогодоговора в соответствии с пунктами 2.3.5 части первой ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с руководителем (его заместителем) профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, в случае сокращения численности или штата работников допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного уведомления (согласия) соответствующего вышестоящего профсоюзного органа***.***

**10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Московская областная организация Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации совместно с первичными организациями Профсоюза Министерства обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы организаций, укреплению трудовой дисциплины, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

10.2. Защищать законные права и интересы членов Профсоюза перед работодателями в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации и Московской области. Профсоюз не несёт ответственности за невыполнение условий Соглашения в отношении лиц, не являющихся членами Профсоюза.

10.3. Предоставлять бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

10.4. Участвовать, по взаимной договоренности с руководством Министерства, в совместных совещаниях, заседаниях Коллегий Министерства по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

10.5. Руководствуясь Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением служащим и работникам социальных гарантий, предусмотренных действующими соглашением, коллективными договорами и трудовым законодательством. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

10.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям Министерства, территориальных структурных подразделений и подведомственных Министерству учреждений, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

10.8. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых служащих и работников Министерства - членов Профсоюза.

10.9. Московская областная организация Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

- в соответствии с «Положением о денежных выплатах членам Профсоюза Московской областной организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации при несчастных случаях на производстве» областная организация Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты членам Профсоюза при несчастных случаях на производстве, повлекших за собой получение пострадавшим травм, инвалидности или его смерть;

- добивается принятия руководителями подведомственных Министерству учреждений мер по улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;

- осуществляет контроль над соблюдением законодательства Российской Федерации, регулирующего трудовые отношения при изменении подведомственности учреждений и их реорганизации.

**11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ**

**ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

11.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие структурных подразделений, территориальных структурных подразделений, подчиненных Министерству и подведомственных Министерству учреждений, и необходимость улучшения положения служащих и работников, Министерство:

11.1.1. Обеспечивает финансирование подведомственных учреждений и подразделений Министерства, в соответствии с утвержденными в установленном порядке лимитами бюджетных обязательств на соответствующий год.

11.1.2. При реализации функций государственного заказчика государственных программ Московской области предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих долгосрочных целевых программах Московской области, затрагивающих социально-трудовые права служащих и работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

11.1.3. Разрабатывает с учетом мнения Профсоюза проекты правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права служащих и работников.

Проекты правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников структурных подразделений, подчиненных Министерству, на локальном уровне разрабатываются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

11.1.4. Доводит в установленном порядке правовые акты Министерства, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы служащих и работников до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в части, их касающейся.

11.2. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

11.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в Министерстве и учреждениях на региональном и локальном уровнях.

11.2.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения.

11.2.4. Оказывать содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключение региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

11.3. Представитель нанимателя, работодатели при получении уведомления в письменной форме от региональной,территориальной или первичной профсоюзной организации о намерении заключить региональное отраслевое соглашение или коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных сторонами условиях.

11.4. Стороны содействуют повышению эффективности заключаемого отраслевого Соглашения на региональном уровне и коллективных договоров   
в Министерстве и учреждениях;

- изучают практику работы представителей нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов по выполнению настоящего Соглашения, а также заключению и выполнению коллективных договоров в учреждениях, подчиненных Министерству, с опубликованием материалов в соответствующих средствах массовой информации**;**

- предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы служащих и работников, проводят взаимные консультации по указанным вопросам;

- рассматривают наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы служащих и работников на совместных заседаниях коллегий и президиумов комитета Профсоюза.

**12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года.

12.2. Контроль над ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе Комиссии.

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

12.3. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение вносятся в течение срока его действия по взаимной договоренности сторон.

Ни одна из Сторон, заключивших настоящее соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.4. За неисполнение обязательств, возложенных настоящим Соглашением, Стороны несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

12.5. В случае реорганизации права и обязанности Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

12.6. Итоги выполнения Соглашения подводятся ежегодно на заседании Комиссии, а также на заседании президиума обкома Профсоюза и Коллегии Министерства социального развития Московской области.

12.7. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключения Соглашения на новый период.

Приложение №1к Соглашению

**Состав**

**Комиссии по подготовке, заключению и контролю**

**за выполнением Соглашения**

Со стороны Министерства социального развития Московской области:

|  |  |
| --- | --- |
| **Ускова Надежда**  **Евгеньевна**  **Туманова Лариса**  **Анатольевна** | первый заместитель министра  заместитель министра |
| **Абрамова Наталья**  **Юрьевна**  **Гуркина Марина**  **Викторовна**  **Кудрявцев Владимир**  **Борисович** | начальник планово-финансового управления  начальник управления правового обеспечения  начальник управления по работе с персоналом  и вопросам гражданской службы |
| **Юханов Олег**  **Евгеньевич** | начальник управления развития трудовых ресурсов и охраны труда |

Со стороны Московской областной организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Скрыльник**  **Раиса Ивановна** | заместитель председателя областной организации  Профсоюза |
|  |  |
| **Гринченко Наташа**  **Леонидовна**    **Рубцов Валерий**  **Анатольевич**    **Тихомиров**  **Александр Владимирович** | заместитель председателя областной организации  Профсоюза, главный бухгалтер обкома Профсоюза  главный технический инспектор труда обкома  Профсоюза  главный правовой инспектор труда обкома  Профсоюза |
| **Мисюта Татьяна**  **Михайловна**  **Кондакова Татьяна**  **Ивановна** | председатель Раменской городской организации Профсоюза  председатель Клинской городской организации  Профсоюза |

Приложение № 2 к Соглашению

**Положение**

**о размерах и условиях предоставления работникам**

**учреждений подведомственных Министерству социального развития**

**Московской области, занятым на работах с вредными и (или) опасными**

**условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени,**

**ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска,**

**повышенной оплаты труда**

**I. Общие положения**

1.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышение оплаты труда (далее - компенсационные меры) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда, согласно таблицы 1.

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Сокращенная | Продолжительность ежегодного дополнительного | Размер повышения |
| Условия труда | продолжительность рабочего времени (часов в неделю) | оплачиваемого отпуска (в календарных днях) | оплаты труда (в % к тарифной ставке, окладу) |
| Оптимальные и | - | - | - |
| допустимые (классы 1 и 2) |  |  |  |
| Вредные | - | - | 4 |
| первой степени (подкласс 3.1) |  |  |  |
| Вредные | - | 7 | 6 |
| второй степени (подкласс 3 .2) |  |  |  |
| Вредные | не более 36 | 14 | 8 |
| третьей |  |  |  |
| степени |  |  |  |
| (подкласс 3.3) |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вредные четвертой степени (подкласс 3.4)\* | не более 33 | 21 | 10 |
| Опасные (4 класс)\* | не более 30 | 28 | 12 |

\* *При отнесении условий труда по результатам специальной оценки условий труда к вредным условиям труда четвертой степени (подкласс 3.4) или опасным (класс 4) рабочие места подлежат незамедлительному переоснащению или ликвидации за исключением проведения работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций, аварий, спасательных работ, тушении пожаров, а также работах в условиях контакта с патогенно-биологическими агентами I группы патогенности. Компенсационные меры устанавливаются на срок реализации необходимых мероприятий, направленных на улучшение условий труда, но не более двух месяцев с момента утверждения отчета о специальной оценке условий труда.*

*При отнесении условий труда к 4 классу (опасным) работы допускаются только в случае ликвидации чрезвычайных ситуаций, аварий, спасательных работ, тушении пожаров, а также работах с патогенно-биологическими агентами I группы патогенности и выполняются по специальным регламентам и ведении обязательного учета времени, при необходимости почасового, фактически отработанного в этих условиях.*

1. Указанные в пункте 1.1. размеры компенсационных мер, согласно  
   таблицы 1, могут быть увеличены работодателями путем внесения  
   соответствующих норм в коллективные договоры (соглашения) при наличии  
   соответствующих финансовых средств.
2. В отношении работников, которым компенсационные меры установлены по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда, иные нормативные правовые акты, регулирующие предоставление указанных видов компенсационных мер за вредные и (или) опасные условия труда, не применяются.
3. Отдельным категориям работников (медицинским и фармацевтическим работникам, педагогическим работникам и т.д.), которым федеральными законами и иными нормативными правовыми актами установлены один или несколько видов компенсаций, недостающий вид (виды) компенсаций устанавливается в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.
4. В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсационные меры работнику не устанавливаются, а ранее установленные компенсационные меры отменяются.
5. Компенсационные меры работникам, занятым на вновь организованных рабочих местах, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проведенной после ввода указанных рабочих мест в эксплуатацию.
6. Работникам, которым федеральными законами и иными нормативными правовыми актами установлены компенсационные меры в полном объеме по иным основаниям, предоставление компенсационных мер осуществляется по одному из оснований, устанавливающему наибольшие их размеры.
7. При реализации компенсационных мер в отношении работников,  
   занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, необходимо руководствоваться следующими условиями:
8. Компенсационные меры устанавливаются для работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса (подкласса) условий труда, определенного по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке, и сохраняются до проведения очередной или внеплановой специальной оценки условий труда.
9. Компенсационные меры, установленные работникам до проведения специальной оценки условий труда, сохраняются за работниками на все время работы у работодателя на данном рабочем месте в соответствующей должности или профессии до получения результатов очередной (внеплановой) специальной оценки условий труда.
10. При реализации в соответствии с настоящим Положением в отношении работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения соответствующего класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, явившегося основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.
11. Виды компенсационных мер, установленные работникам за работу на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также условия их предоставления, указываются в трудовом договоре.
12. О предстоящей отмене (изменении размеров) компенсационных  
    мер работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не  
    позднее чем за два месяца.
13. Рассмотрение вопросов правомерности установления компенсационных мер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется в порядке, установленном статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
14. В каждом учреждении должен вестись учет времени, фактически  
    проработанного каждым работником на рабочих местах с вредными и (или)  
    опасными условиями труда.
15. Для целей установления компенсационных мер, направленных на  
    ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или)  
    опасных факторов производственной среды и трудового процесса, засчитываются дни, в которые работник был занят на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее половины рабочего дня (рабочей смены).

**Особенности установления отдельных видов компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной**

**среды и трудового процесса**

**II. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам,  
   занятым на работах (рабочих местах) с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском.
2. Допускается замена денежной компенсацией части ежегодного  
   дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на рабочих  
   местах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающей 7  
   календарных дней, в размере, не превышающим среднюю заработную плату  
   работника, на основании коллективного договора, а также письменного  
   согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.
3. Полный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный в соответствии с классом (подклассом) условий труда, предоставляется работнику в случае, если в рабочем году он фактически проработал на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 10 месяцев.
4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный  
   дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику  
   отдельно от ежегодного оплачиваемого отпуска. При этом продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда исчисляется пропорционально проработанному времени исходя из продолжительности дополнительного отпуска, установленного для класса условий труда на данном рабочем месте.
5. При исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный  
   дополнительный оплачиваемый отпуск или выплату денежной компенсации  
   за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы во вредных и (или) опасных условиях труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину или более  
   среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.
6. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части  
   ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к одной

из частей ежегодного оплачиваемого отпуска.

1. В тех случаях, когда у работника право на ежегодный оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск возникает в разное время, эти отпуска могут предоставляться одновременно. При этом стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, исчисляется раздельно как по ежегодному оплачиваемому отпуску, так и по дополнительному оплачиваемому отпуску.
2. В тех случаях, когда работник в рабочем году был занят на  
   работах (рабочих местах) с вредными и (или) опасными условиями труда,  
   имеющих различные классы условий труда, где ежегодный дополнительный  
   оплачиваемый отпуск имеет неодинаковую продолжительность, подсчет времени, проработанного во вредных и (или) опасных условиях труда, производится отдельно по каждому рабочему месту.

**III. Продолжительность рабочего времени**

1. На основании коллективного договора, а также письменного  
   согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере, не превышающим среднюю заработную плату работника.
2. В организации в целом или при выполнении отдельных видов  
   работ, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная  
   для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с  
   вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная  
   продолжительность рабочего времени, допускается на основании отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров, при наличии письменного согласия работника, увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, и введение суммированного учета рабочего .времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) 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.

**IV. Повышенный размер оплаты труда**

1. Повышенная оплата труда устанавливается в процентах к тарифной ставке (окладу, должностному окладу), размер которых установлен для видов работ, выполняемых в нормальных условиях труда.
2. При расчете повышения оплаты труда размер тарифной ставки

(оклада, должностного оклада) принимается без учета иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленных работнику.

4.3. Повышенная оплата труда устанавливается работнику, занятому на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, пропорционально числу рабочих дней, в течение которых работник был занят в этих условиях не менее половины рабочего времени.