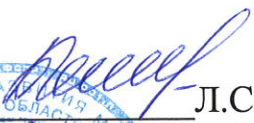


Министр социального  
развития  
Московской области

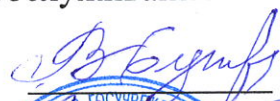


Л.С. Болатаева

«20» декабря 2023 г.



Председатель Московской областной  
организации Профсоюза работников  
госучреждений и общественного  
обслуживания РФ



В.М. Бушуева

«20» декабря 2023 г.



## СОГЛАШЕНИЕ

между Московской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством социального развития Московской области на 2024-2026 годы.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Московской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее соответственно – Профсоюз, Московская областная организация Профсоюза) 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 Болатаевой Л.С., действующего на основании Положения о Министерстве, именуемые в дальнейшем - 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 и работников Министерства, работников подведомственных Министерству учреждений (именуемые в дальнейшем - служащие и работники соответственно), условия труда, более благоприятные по сравнению с положениями действующих нормативных правовых актов.

1.3. Соглашение распространяется на представителя нанимателя (работодателя), служащих и работников Министерства, работодателей и работников подведомственных Министерству учреждений (далее – учреждения).

1.4. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), Законов Московской области от 11.02.2005 № 39/2005-ОЗ «О государственной гражданской службе Московской области» (далее – Закон Московской области № 39/2005-ОЗ) 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 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 течение семи дней со дня подписания Соглашения Министерство обеспечивает его уведомительную регистрацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Министерство доводит его текст до служащих и работников, Профсоюз – до выборных профсоюзных органов для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах Сторон.

1.9. Федеральные законы и 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.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения служащих регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом № 79-ФЗ, Законом Московской области № 39/2005-ОЗ, Служебным (трудовым) распоряжением Министерства.

Трудовые отношения служащих и работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Московской области, Служебным (трудовым) распоряжением Министерства, правилами внутреннего трудового распорядка учреждений и иными локальными нормативными актами, утверждаемыми представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Служебные отношения служащих или трудовые отношения работников строятся на основе служебного контракта или трудового договора соответственно.

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

Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий служащего, работника, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, являются недействительными и не применяются.

2.4. Представитель нанимателя, работодатель обязан до подписания служебного контракта со служащим, трудового договора с работником ознакомить его под роспись со служебным (трудовым) распоряжением Министерства, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим Соглашением, коллективными договорами и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными со службой служащего, трудовой деятельностью работника.

2.5. Расторжение служебного контракта со служащим или трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе представителя нанимателя, работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

2.6. Представитель нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации о представлении служащих и работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области к награждению государственными наградами Российской Федерации, Московской области, ведомственными знаками отличия.

### 3. 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 лиц, для которых законодательством, другими нормативными актами предусмотрена иная продолжительность рабочего времени.

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 в 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 (трудовым) 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 (трудовым) распорядком Министерства и служебным контрактом.

Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной коллективными договорами.

3.3. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходной день допускается в исключительных случаях, указанных в трудовом законодательстве Российской Федерации и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Московской области.

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

3.5. 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.

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

3.7. Служащему или 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, служащему или работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, 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.

3.8. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.9. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам служащему или работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания или заработной платы (продолжительностью не более одного года).

3.10. Графики отпусков не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, для работников учреждения утверждаются директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, для служащих и работников Министерства – министром социального развития Московской области.

3.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником учреждения и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Представитель нанимателя, работодателя с учетом производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные краткосрочные отпуска для работников учреждений. Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются в коллективном договоре.

#### **4. ДИСТАНЦИОННАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЛУЖЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА**

4.1. Представитель нанимателя, работодатели могут вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения служащим и работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. Порядок

взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.3. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. Служащим в соответствии со Служебным (трудовым) распорядком Министерства, служебным контрактом может устанавливаться дистанционное исполнение должностных обязанностей, с особенностями регулирования труда дистанционных работников, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок осуществления дистанционной профессиональной служебной деятельности служащих определяется Служебным (трудовым) распорядком Министерства и должностным регламентом.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников или денежное содержание служащих Министерства определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области.

5.2. При планировании фонда оплаты труда казенному учреждению предусматриваются дополнительные ассигнования на установление выплат стимулирующего характера. Условия, порядок и размеры выплат стимулирующего характера руководителей учреждений определяются Министерством. Условия, порядок и размеры выплат стимулирующего характера работников учреждений определяются учреждениями самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждениям, и в пределах средств, предусмотренных на выполнение государственного задания.

При разработке Положения о премировании в Министерстве, Положений о премировании подведомственных Министерству учреждений должны быть определены порядок и условия поощрения служащих и работников Министерства, работников учреждений за выполнение особо важных и сложных заданий и результатов работы за год.

5.3. Пересмотр тарифных ставок и должностных окладов работников и служащих в сторону изменения производится работодателем, представителем нанимателя с обязательным официальным извещением соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации не менее чем за 2 месяца до их предполагаемого введения. При этом обязательным является обоснование предполагаемых изменений.

5.4. Минимальный размер оплаты труда работников не должен быть ниже установленного в Московской области.

5.5. Выплата заработной платы работникам или денежного содержания служащим производится в сроки, установленные Служебным (трудовым) распоряжением Министерства и коллективным договором, согласованными с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации. В случае нарушения установленных сроков Министерство принимает незамедлительные меры, обеспечивающие своевременность и полноту расчетов по выплате заработной платы или денежного содержания.

В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам или денежного содержания служащим и не принятия мер Министерством соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в Государственную инспекцию труда в Московской области или непосредственно в суд по вопросу защиты коллективных интересов служащих и (или) работников.

## 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Не допускается сокращение служащих и работников без соблюдения требований Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 79-ФЗ, Закона Московской области № 39/2005-ОЗ и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Московской области.

6.2. При проведении реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата служащих и (или) работников учитываются нормы Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 79-ФЗ, Закона Московской области № 39/2005-ОЗ, Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области и Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области решаются вопросы трудоустройства высвобождаемых служащих и работников.

6.2.1. Не позднее, чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата служащих или работников может привести к массовому увольнению - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению соответствующих должностей гражданской службы и работников, представитель нанимателя, работодатель представляет в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации информацию о возможном расторжении служебного контракта со служащими и трудового договора с работниками Министерства в соответствии со статьей 38 Федерального закона № 79-ФЗ и статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации соответственно.

6.2.2. При массовом увольнении Стороны руководствуются критериями массового увольнения, установленными Московским областным трехсторонним (Региональным) соглашением между Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области.

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

6.2.4. Гарантии и компенсации в связи с сокращением численности или штата служащих определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области о государственной гражданской службе.

6.3. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представитель нанимателя, работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

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

7.3. Представитель нанимателя, работодатели создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

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

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

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

## **8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

8.1. 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-трудоустройственной 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;

8.2. Исходя из потребности Министерство и учреждения направляют молодежь на учёбу в образовательные учреждения высшего профессионального образования с предоставлением работы по специальности после окончания учёбы.

8.3. 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.

8.4. Министерство совместно с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого специалиста, молодого работника;
- спортивный и культурный досуг молодежи.

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

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ**

9.1. При заключении коллективного договора предусматриваются дополнительные социальные гарантии для служащих и работников Министерства 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.

9.2. Конкретные формы социальных льгот, гарантий и компенсаций устанавливаются коллективными договорами организаций с учетом местных условий, финансовых возможностей каждой конкретной организации.

9.3. 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.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. 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, подведомственных Министерству учреждений безналичное удержание и перечисление на счета соответствующих профсоюзных органов членских профсоюзных взносов на основании личных заявлений членов профсоюза;
- представитель нанимателя, работодателя не имеют права задерживать перечисление указанных средств;
- содействует обеспечению прав профсоюзных организаций;
- предоставляет неосвобожденному 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 гражданских 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 гражданских 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 и др.;
- 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.

10.2. 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.

10.3. Освобожденным работникам соответствующих выборных органов первичной профсоюзной организации 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.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса Российской Федерации при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае ликвидации структурных подразделений, подчиненных Министерству, оно сохраняет за этим служащим или работником средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – до одного года.

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

10.5. 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.

10.6. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с руководителем (его заместителем) соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации не освобожденного от основной работы, в случае сокращения численности или штата работников допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Московская областная организация Профсоюза совместно с первичными организациями Профсоюза обязуются:

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

11.2. 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.

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

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

11.5. 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 соглашениями, коллективными договорами и трудовым законодательством. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

11.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию несчастных случаев.

11.7. 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.

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

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

11.10. За счет средств профсоюзного бюджета производить денежные выплаты членам Профсоюза при несчастных случаях во время исполнения служебных обязанностей, а также во время следования к месту работы или с работы на служебном транспорте, повлекших за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть.

11.11. Добиваться принятия руководителями подведомственных Министерству учреждений мер по улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.12. Осуществлять контроль соблюдения законодательства Российской Федерации, регулирующего трудовые отношения при изменении подведомственности учреждений и их реорганизации.

## **12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

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

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

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

12.1.3. 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.

12.1.4. 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.

12.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

12.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в структурных подразделениях и подведомственных учреждениях Министерства на региональном и локальном уровнях.

12.2.3. 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 выполнения Соглашения.

12.2.4. Оказывать содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров.

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

12.4. Стороны:

- содействуют повышению эффективности заключаемого отраслевого соглашения на региональном уровне и коллективных договоров в структурных подразделениях и подведомственных учреждениях Министерства;

- изучают практику работы представителей нанимателя, работодателей, соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций по выполнению настоящего Соглашения, а также заключению и выполнению

коллективных договоров в учреждениях, подведомственных 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 коллегии Министерства и президиума Московской областной организации Профсоюза.

### 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

13.2. Контроль 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 предоставленной информации и принимают решение.

13.3. 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.

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

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

13.6. Итоги выполнения Соглашения подводятся ежегодно на заседании Комиссии, а также на заседании президиума Московской областной организации Профсоюза и коллегии Министерства.

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

**Состав**  
**комиссии по подготовке, заключению и контролю**  
**за выполнением Соглашения**

Со стороны Министерства социального развития Московской области:

**Туманова**  
**Лариса Анатольевна**                      Заместитель министра социального развития  
Московской области

**Востриков**  
**Андрей Викторович**                      Начальник управления по работе с персоналом и  
вопросам гражданской службы

**Гуркина**  
**Марина Викторовна**                      Начальник управления правового обеспечения

**Кочо**  
**Светлана Львовна**                      Начальник управления финансового обеспечения и  
бухгалтерского учета

**Абрамова**  
**Наталья Юрьевна**                      Начальник управления бюджетного планирования

**Кузин**  
**Алексей Сергеевич**                      Начальник управления развития трудовых  
ресурсов и охраны труда

**Звягина**  
**Наталья Анатольевна**                      Начальник управления обеспечения социальных  
гарантий

**Николаева**  
**Ольга Владимировна**                      Заведующий отделом оплаты труда бюджетных  
организаций

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

**Бушуев**  
**Сергей Евгеньевич**                      заместитель председателя Московской областной  
организации Профсоюза

- Локтева Виктория Александровна**      заведующий социально-экономическим отделом областной организации Профсоюза
- Тихомиров Александр Владимирович**      главный правовой инспектор труда областной организации Профсоюза
- Чеботарева Татьяна Юрьевна**      председатель      Дмитровской      территориальной организации Профсоюза
- Мартьянова Светлана Владимировна**      председатель      Ступинской      территориальной 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 таблице 1.

Таблица 1

Условия труда	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Размер повышения оплаты труда (в % к тарифной ставке, окладу)
Оптимальные и допустимые (классы 1 и 2)	-	-	-
Вредные первой степени (подкласс 3.1)	-	-	4
Вредные второй степени (подкласс 3.2)	-	7	6
Вредные не более третьей степени (подкласс 3.3)	36	14	8

1.2. 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.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Компенсационные меры работникам, занятым на вновь организованных рабочих местах, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проведенной после ввода указанных рабочих мест в эксплуатацию.

1.7. 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.

1.8. При реализации компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, необходимо руководствоваться следующими условиями:

1.8.1. 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.

1.8.2. 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.

1.8.3. 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.

1.8.4. 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.

1.8.5. О предстоящей отмене (изменении размеров) компенсационных мер работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

1.8.6. 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.

1.8.7. В каждом учреждении должен вестись учет времени, фактически проработанного каждым работником на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.8.8. 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**

2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах (рабочих местах) с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.7. 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.

2.8. 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**

3.1. 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.

3.2. 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**

4.1. Повышенная оплата труда устанавливается в процентах к тарифной ставке (окладу, должностному окладу), размер которых установлен для видов работ, выполняемых в нормальных условиях труда.

4.2. 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.