

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Воронежской областной организацией Общероссийского  
профессионального союза  
работников государственных учреждений и  
общественного обслуживания Российской Федерации  
и департаментом социальной защиты Воронежской области  
на 2023 - 2025 годы**

г. Воронеж

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Воронежской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и департаментом социальной защиты Воронежской области на 2023-2025 годы (далее - Соглашение) заключено в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие), работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы области (далее – работники Департамента) и работников учреждений, в отношении которых департамент социальной защиты Воронежской области исполняет функции и полномочия учредителя (далее – работники учреждений, подведомственных Департаменту) и обеспечения стабильной и эффективной деятельности департамента социальной защиты Воронежской области и подведомственных ему учреждений.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях, компенсациях и льготах гражданским служащим и работникам департамента социальной защиты Воронежской области (далее – Департамент) и работникам учреждений, подведомственных Департаменту.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, служебных контрактов, трудовых договоров, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, при наличии средств для их обеспечения.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- гражданские служащие и работники Департамента, работники учреждений, подведомственных Департаменту, в лице их представителя – Воронежской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Областной комитет Профсоюза);

- представитель нанимателя (работодатели) – департамент социальной защиты Воронежской области, учреждения, подведомственные Департаменту в лице их представителя – руководителя департамента социальной защиты Воронежской области.

1.3. Соглашение вступает в силу с 01 января 2023 года и действует три года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.4. Соглашение распространяется на представителя нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту и обязательно для выполнения представителем нанимателя, работодателями, выборными профсоюзными органами Департамента и подведомственных ему учреждений (далее – выборные профсоюзные органы).

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

1.5.2. Оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров.

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

1.5.3. Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах, с учетом особенностей деятельности учреждений, подведомственных Департаменту, их финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.5.4. Ежегодно (в феврале следующего за отчетным года) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств в настоящем Соглашении.

1.6. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль выполнения Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в Департаменте и учреждениях,

подведомственных Департаменту, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.7. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие правовое и социально-экономическое положение гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.9. В течение семи дней со дня подписания Соглашения представителями сторон Департамент направляет его на уведомительную регистрацию.

1.10. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Департамент доводит его текст до подведомственных ему учреждений, Областной комитет Профсоюза - до районных и первичных профсоюзных организаций для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах представителей сторон.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, Департамент и Областной комитет Профсоюза договорились:

2.1. Департамент:

2.1.1. Обеспечивает учёт мнения Областного комитета Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы гражданских служащих, работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.1.2. Доводит в установленном порядке нормативные правовые акты, затрагивающие служебные (трудовые) права и социально-трудовые интересы гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, до сведения выборных профсоюзных органов, в части их касающейся.

2.1.3. Предоставляет по запросу Областного комитета Профсоюза материалы, необходимые для контроля выполнения настоящего Соглашения, а также информацию о численности, размере денежного содержания, средней заработной платы и иных показателях денежного содержания, заработной платы,

показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению должностей гражданской службы, численности или штата работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.4. Предоставляет возможность представителям Областного комитета Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, и других мероприятиях, проводимых Департаментом.

Не препятствует представителям Областного комитета Профсоюза в посещении учреждений, подведомственных Департаменту, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, и уставных задач Профсоюза.

2.1.5. Осуществляет урегулирование коллективных трудовых споров в подведомственных ему учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Областной комитет Профсоюза:

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту.

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

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений, подведомственных Департаменту.

Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении представителем нанимателя, работодателями обязательств, включённых в настоящее Соглашение, территориальные соглашения и коллективные договоры.

2.2.4. Обращается в областные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту.

2.2.5. Осуществляет контроль соблюдения представителем нанимателя, работодателями трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.3.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на областном и локальных уровнях.

2.3.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в Департаменте и учреждениях, подведомственных Департаменту, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений, а также для осуществления ежегодного контроля над ходом выполнения Соглашения.

2.3.4. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам и социально-экономическому положению, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Департамента и учреждений, подведомственных Департаменту.

2.3.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

При заключении коллективных договоров не допускать снижения уровня мер социальной поддержки, зафиксированных в настоящем Соглашении.

Осуществлять обобщение опыта заключения коллективных договоров, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.6. Стороны обязуются проводить согласованную политику по оказанию содействия гражданским служащим, работникам в реализации их права на объединение в Профсоюз, создании условий для обеспечения уставной деятельности Профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

### **3. СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ) ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны при регулировании служебных (трудовых) отношений исходят из того, что:

3.1.1. Служебные отношения гражданских служащих Департамента регулируются Федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», законом Воронежской области от 30.05.2005 №29-ОЗ «О государственной гражданской службе Воронежской области», а в части, не урегулированной указанными законами, - трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.1.2 Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положение гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, по сравнению с

нормами действующего трудового законодательства, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

3.2. Представитель нанимателя, работодателя обязаны при приёме на службу, работу (до подписания служебного контракта, трудового договора) гражданского служащего, работника Департамента, работника учреждения, подведомственного Департаменту, ознакомить его под роспись со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными актами, непосредственно связанными с прохождением государственной гражданской службы гражданского служащего, трудовой деятельностью работника.

3.3. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, - правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Представитель нанимателя, работодателя обеспечивают для гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, нормальную продолжительность служебного и рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждений, подведомственных Департаменту, не может превышать 39 часов, для педагогических работников - 36 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и медицинских работников учреждений, подведомственных Департаменту, определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Периоды отсутствия «воспитанников», не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников учреждений, подведомственных Департаменту, являются для них рабочим временем. В этот период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы с сохранением заработной платы.

Для медицинских и педагогических работников учреждений, подведомственных Департаменту, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи

одновременно с «обслуживаемым контингентом» или отдельно в специально отведенном для этой цели месте.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Для гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, может быть установлен ненормированный служебный, рабочий день, в соответствии с действующим законодательством.

Перечень должностей гражданских служащих, работников с ненормированным служебным, рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. Коллективным договором может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, в возрасте от 16 до 18 лет, беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, лицам, совмещающим работу с обучением, с сохранением полной оплаты труда.

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

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 99 Трудового кодекса РФ. В других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее — выборный профсоюзный орган).

3.9. По просьбе гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, и на основании законодательства Российской Федерации представитель нанимателя, работодатели могут устанавливать режим гибкого служебного (рабочего) времени и другие удобные для них формы организации труда при условии обеспечения нормального функционирования Департамента и подведомственных ему учреждений.

3.10. Графики сменности для работников учреждений, подведомственных Департаменту, составляются с учётом мнения представительного органа работников и после утверждения их работодателем доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.



3.11. В учреждениях, подведомственных Департаменту, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать один год.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. Ежегодные основной и дополнительные оплачиваемые отпуска гражданским служащим предоставляются в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», законом Воронежской области от 30.05.2005г. №29-ОЗ «О государственной гражданской службе Воронежской области».

3.13. Работникам Департамента и работникам учреждений, подведомственных Департаменту, предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

работникам – продолжительностью 28 календарных дней,  
педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - продолжительностью 56 календарных дней,

директорам детских учреждений, подведомственных Департаменту, их заместителям и руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана непосредственно с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой - продолжительностью 42 календарных дня.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска определяются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии с законодательством Российской Федерации, минимальная продолжительность которого составляет семь календарных дней;

- за ненормированный рабочий день, продолжительность которого не может составлять менее пяти календарных дней.

3.14. Гражданским служащим и работникам Департамента, работникам учреждений, подведомственных Департаменту, предоставляется отпуск с сохранением денежного содержания, заработной платы по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам на условиях, предусмотренных коллективным договором.

3.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных

Департаменту.

По соглашению между гражданским служащим, работником Департамента, работником учреждений, подведомственных Департаменту, и представителем нанимателя, работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

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

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

3.17. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.18. Графики отпусков гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, утверждаются представителем нанимателя, работодателями по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) пользуются женщины, имеющие двух детей до 14 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до шестнадцати лет, отец, воспитывающий ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери, а также при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения, др. категории в соответствии с коллективным договором.

3.19. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не более 21 календарного дня, а для лиц, совмещающих работу с обучением, время предоставления по их просьбе отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до одного календарного месяца.

3.20. В стаж работы, дающий право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются:

- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по беременности и родам;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей, в том числе нахождение на курсах повышения квалификации и время специализации.

3.21. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.22. Работодатели, при наличии возможности, обеспечивают доставку

работников учреждений, подведомственных Департаменту, на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

3.23. При проведении аттестации гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

3.24. Представитель нанимателя, работодателя рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, в соответствии с утвержденными Положениями к награждению Почетными званиями и наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из необходимости повышения престижности работы в сфере социальной защиты населения, уровня социально-экономической защиты работников отрасли.

4.1. Департамент:

4.1.1. Принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Департамента и подведомственных ему учреждений, формированию фонда оплаты труда гражданских служащих и работников.

4.1.2. В соответствии с Указами Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28.12.2012г №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р:

- проводит политику совершенствования системы оплаты труда работников подведомственных ему учреждений;

- обеспечивает ежегодное увеличение размера реальной заработной платы работников подведомственных ему учреждений;

- обеспечивает достижение утвержденного соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников (социальных работников, младшего медперсонала, среднего медперсонала (фармацевтического) и врачебного персонала, а также педагогических работников) и среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в целом по Воронежской области.

4.1.3. Обеспечивает первоочередность выдачи начисленных денежного содержания, заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы

физических лиц.

Обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату денежного содержания гражданским служащим, заработной платы работникам Департамента, работникам учреждений, подведомственных Департаменту, в соответствии с действующим законодательством и положением об оплате труда.

4.2. Областной комитет Профсоюза:

4.2.1. Рассматривает заявления и обращения членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, отчислений в государственные внебюджетные фонды и ставит вопросы перед компетентными государственными органами о привлечении к ответственности в случае нарушения трудового законодательства.

4.2.2. Осуществляет контроль своевременной выплаты денежного содержания, заработной платы, соблюдения законодательных и других нормативных правовых актов по оплате труда гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту. Добивается от работодателей устранения нарушений законодательства об оплате труда.

4.3. Оплата труда гражданских служащих производится в соответствии с Областным законом от 30.05.2005г. №29-ОЗ «О государственной гражданской службе Воронежской области».

Оплата труда работников осуществляется в порядке, определяемом Областным законом от 09.10.2007г. №100-ОЗ «Об оплате труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Воронежской области».

Оплата труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, разработанным на основе «Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых департаментом социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя», с учетом финансовых возможностей учреждений и требований действующих нормативных правовых актов.

Оплата труда работников казенных учреждений, подведомственных Департаменту, осуществляется в соответствии с утверждаемым Департаментом Положением об оплате труда работников казенного учреждения. Указанные положения носят для казенных учреждений обязательный характер.

4.4. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Воронежской области

Положения, устанавливающие системы оплаты труда, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

4.5. Фонд оплаты труда работников учреждений, подведомственных

Департаменту, формируется, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства на установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты.

4.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего гражданского служащего, работника без освобождения от службы, работы, определённой служебным контрактом, трудовым договором, гражданскому служащему, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии с действующим законодательством. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере не менее 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

4.10. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с действующим законодательством. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса для принятия локальных

нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

До проведения специальной оценки условий труда обеспечивается оплата труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ранее установленном размере.

4.12. Работодатели производят выплату единовременного денежного вознаграждения работникам учреждений, подведомственных Департаменту, за наличие Почетных званий, государственных наград, а также награжденным отраслевыми почетными (нагрудными) знаками и иными знаками отличия (наградами).

Конкретный размер вознаграждения определяется в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работников.

4.13. За гражданскими служащими и работниками Департамента, работниками учреждений, подведомственных Департаменту, на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место службы, работы, денежное содержание, средняя заработная плата.

4.14. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.15. Денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам Департамента, работникам учреждений, подведомственных Департаменту, выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты денежного содержания, заработной платы устанавливается служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором или служебным контрактом (трудовым договором) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который они начислены.

Всем гражданским служащим, работникам Департамента, работникам учреждений, подведомственных Департаменту, ежемесячно выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается представителем нанимателя (работодателем) с учётом мнения представительного органа работников.

Заработная плата руководителю Учреждения выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам Учреждения.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы (денежного содержания) в установленные сроки представитель нанимателя, работодатели несут ответственность в соответствии с действующим законодательством

Российской Федерации.

На период приостановления работы в случае несвоевременной выплаты заработной платы за работником сохраняется средний заработок.

4.17. При направлении гражданского служащего, работника Департамента, работника учреждений, подведомственных Департаменту, на повышение квалификации или профессиональную переподготовку с отрывом от службы (работы) за ним на весь период обучения сохраняется денежное содержание (заработная плата) и место службы (работы).

## **5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

5.1. Представитель нанимателя, работодателя:

5.1.1. Создают условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту.

Организуют индивидуальное, курсовое и другие формы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и обучения за счет соответствующих средств.

5.1.2. Разрабатывают систему профессиональной подготовки и переподготовки работников.

5.1.3. Обеспечивают прохождение гражданскими служащими, работниками Департамента и работниками учреждений, подведомственных Департаменту, профессиональной переподготовки, повышение квалификации в порядке и в сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с сохранением занимаемой должности (места работы) и денежного содержания (среднего заработка) на этот период.

5.1.4. Создают гражданским служащим, работникам Департамента и работникам учреждений, подведомственных Департаменту, совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе, действующим трудовым законодательством Российской Федерации и установленные коллективным договором.

5.1.5. Вправе предоставлять отпуска с сохранением денежного содержания, заработной платы гражданским служащим, работникам Департамента и работникам учреждений, подведомственных Департаменту, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности независимо от наличия у него иного высшего образования.

5.1.6. При продвижении по службе (работе) учитывают успешное прохождение гражданскими служащими, работниками Департамента, работниками учреждений, подведомственных Департаменту, профессионального обучения, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также

получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

5.2. Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах служебного и рабочего времени, установленного служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка).

## 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Представитель нанимателя, работодателя организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991г. №1032-1.

6.1. Департамент:

6.1.1. В случае предполагаемого массового сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников, не менее чем за три месяца информирует об этом Областной комитет Профсоюза и органы государственной службы занятости, с которыми разрабатывает совместные меры, направленные на уменьшение численности гражданских служащих, работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

6.1.2. Рекомендует подведомственным ему учреждениям предусматривать в коллективных договорах разделы по вопросам содействия занятости и социальной защиты высвобождаемых работников с учетом финансовых возможностей.

6.2. Областной комитет Профсоюза:

6.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех гражданских служащих, работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6.2.2. Предоставляет бесплатную правовую и консультационную помощь профсоюзным комитетам и членам Профсоюза в вопросах занятости.

6.3. Департамент совместно с Областным комитетом Профсоюза:

6.3.1. При проведении структурных преобразований стремятся не допускать массовых сокращений гражданских служащих и работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту.

6.3.2. Руководствуются следующими критериями массового высвобождения работающих в соответствии с действующим Трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей:

- увольнение 10-ти человек в течение 30-ти дней при численности занятых от 20 до 100 человек;
- увольнение 5 процентов работающих в течение 30 дней при численности занятых от 100 до 500 человек;
- увольнение 10 процентов работающих в течение 90 дней при численности



занятых свыше 500 человек.

Конкретные критерии массового высвобождения работающих определяются каждым учреждением и отражаются в коллективном договоре.

6.4. Представитель нанимателя, работодателя:

6.4.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Областным законом от 30.05.2005г. №29-ОЗ «О государственной гражданской службе Воронежской области» и с учётом мнения представительного органа работников осуществляют мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту.

6.4.2. В целях смягчения негативных последствий, возникших в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышении квалификации) высвобождаемых гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, до наступления срока расторжения служебного контракта (трудового договора) и перемещения их внутри структурных подразделений Департамента (учреждений Департамента).

6.4.3. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников руководствуются действующим законодательством о государственной гражданской службе и Трудовым кодексом о преимущественном праве на оставление на работе.

6.4.4. Гражданскому служащему, работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при наличии их письменных заявлений предоставляют оплачиваемое время в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением денежного содержания (заработной платы), для самостоятельного поиска работы, порядок предоставления которого определяется в коллективном договоре.

6.4.5. С письменного согласия гражданского служащего, работника Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, имеют право расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере денежного содержания (среднего заработка), исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.4.6. Увольнение гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, являющихся членами Профсоюза, в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников, вследствие недостаточной их квалификации подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6.4.7. Работникам учреждений, подведомственных Департаменту, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляют преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное Учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

6.4.8. Сохраняют за работниками учреждений, подведомственных Департаменту, имеющими противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии), вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

6.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- проведению с профсоюзными органами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых гражданских служащих и работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Департаменте, учреждении, подведомственном Департаменту (системе социальной защиты населения);

- определению более льготных критериев массового высвобождения гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, с учетом специфики деятельности и кадровой ситуации;

- обеспечению дополнительных гарантий и компенсаций высвобождаемым гражданским служащим, работникам Департамента, работникам учреждений, подведомственных Департаменту;

- недопущению увольнения отдельных категорий гражданских служащих и работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, пользующихся преимущественным правом оставления на замещаемой должности гражданской службы (работе) при равной производительности труда и квалификации.

## **7. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Приоритетным направлением совместной деятельности сторон считать закрепление молодых гражданских служащих и работников (в возрасте - до 35 лет) в Департаменте и учреждениях, подведомственных Департаменту, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

7.1.2. Осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи.

7.1.3. Оказывать поддержку талантливой молодежи.

7.2. Представитель нанимателя, работодателя:

7.2.1. Создают условия для реализации творческого потенциала молодежи.

7.2.2. Содействуют развитию молодежного движения в учреждениях, подведомственных Департаменту, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий "Лучший по профессии", "Лучший молодой специалист" и других форм работы с молодежью.

7.2.3. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в коллективных договорах предусматривают:

- оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации;

- предоставление социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

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

- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.

С учетом финансово-экономического положения организаций реализуют меры социальной поддержки и дополнительные гарантии, предусмотренные на уровне федерального и регионального законодательства, в том числе выплаты единовременных пособий, поддержка беременных и кормящих женщин, предоставление гибкого графика работы, дополнительных отпусков, доплаты на питание детей, оказание помощи в обучении детей, оплата отпуска по уходу за ребенком до трех лет и другие.

7.3. Представитель нанимателя, работодателя совместно с выборными профсоюзными органами:

- информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

- поощряют молодых гражданских служащих, работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.4. Областной комитет Профсоюза:

7.4.1. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля соблюдения их социально-трудовых прав и законных интересов.

7.4.2. Содействует созданию в первичных профсоюзных организациях молодежных советов, проводит обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

7.4.3. Организует проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодежи.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, в качестве одного из приоритетных направлений работы.

8.2. В соответствии со статьей 224 Трудового кодекса РФ в учреждениях создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители представителя нанимателя, работодателей и выборного профсоюзного органа.

Представитель нанимателя, работодатели создают необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц их обязанностей по осуществлению контроля состояния условий и охраны труда:

- обеспечивают нормативно-технической документацией, методической литературой;
- предоставляют оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;
- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;
- освобождают от работы с сохранением денежного содержания, среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

8.3. Департамент:

8.3.1. Ежегодно на расширенном заседании коллегии Департамента рассматривает вопросы состояния условий и охраны труда в подведомственных ему учреждениях с участием представителей Областного комитета Профсоюза.

8.3.2. Организует сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в учреждениях, а также осуществляет внутриведомственный контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных ему учреждениях.

8.3.3. Не допускает ввода в эксплуатацию новых и реконструированных объектов социального назначения без соответствующего заключения органов надзора.

8.3.4. Организует проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов по охране труда в подведомственных ему учреждениях, уполномоченных, членов совместных комитетов.

8.3.5. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение специальной оценки условий труда.

8.4. Областной комитет Профсоюза:

8.4.1. Осуществляет общественный контроль условий труда и соблюдения

законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда в учреждениях, подведомственных Департаменту, а в случаях выявления нарушений предлагает работодателям устранить их и информирует при необходимости об этом соответствующие государственные органы.

8.4.2. Организует выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает им методическую помощь и руководство, организует их учебу.

8.4.3. Принимает участие в создании и работе комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях, подведомственных Департаменту.

8.4.4. Оказывает профсоюзным организациям (их членам) методическую и консультационную помощь по вопросам охраны труда и окружающей среды.

8.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний в учреждениях, защищает интересы гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, пострадавших от несчастных случаев на производстве, получивших профессиональное заболевание.

8.5. Представитель нанимателя, работодателя:

8.5.1. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии у представителя нанимателя, работодателей службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель (лично), другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

8.5.2. Осуществляют разработку разделов "Условия и охрана труда", являющихся составной частью коллективных договоров учреждений, соглашений, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.5.3. Не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают совместно с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

8.5.4. Обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими, работниками Департамента, работниками учреждений, подведомственных Департаменту, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, за счет средств представителя нанимателя, работодателя (по результатам проведенной специальной оценки условий труда).

В соответствии с требованиями охраны труда обеспечивают работников лечебно-профилактическим обслуживанием.

8.5.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8.5.6. Проводят специальную оценку условий труда в установленном порядке действующем законодательстве порядке.

8.5.7. Обеспечивают расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, микротравм.

8.5.8. Обеспечивают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом служебном, рабочем месте, режим труда и отдыха гражданских служащих, работников Департамента, работников учреждений, подведомственных Департаменту, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.5.9. Принимают действенные меры по охране труда работающих женщин, по переводу их с работ с вредными и (или) опасными условиями труда на рабочие места с нормальными условиями труда, сокращению занятости женщин в ночное время.

8.6. Гражданские служащие, работники Департамента, работники учреждений, подведомственных Департаменту, обеспечиваются производственными (служебными) и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих органов

исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

8.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам учреждений, подведомственных Департаменту, бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

8.8. В соответствии с частью 4 статьи 216 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

8.9. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего, работника Департамента, работника учреждений, подведомственных Департаменту, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

8.10. На время приостановки работ в учреждении, подведомственном Департаменту, отделении или рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

8.11. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах мероприятия по улучшению условий и охраны труда, дополнительные гарантии по охране труда за счет собственных средств.

8.12. Решения выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению представителем нанимателя, работодателями.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Департамент и Областной комитет Профсоюза в установленном порядке и в пределах своей компетенции готовят предложения в органы законодательной и исполнительной власти Воронежской области:

9.1.1. По вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые права и интересы гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту.

9.1.2. По финансированию расходов на организацию отдыха и оздоровления детей.

9.2. Представитель нанимателя, работодателя:

9.2.1. Обеспечивают предоставление гражданским служащим, работникам Департамента и работникам учреждений, подведомственных Департаменту, в полном объеме льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Воронежской области.

9.2.2. Осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования", в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом.

9.2.3. Предоставляют льготы и компенсации гражданским служащим, работникам Департамента и работникам учреждений, подведомственных Департаменту, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

10.1. Обязанности представителя нанимателя, работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 Трудового кодекса РФ, статьей 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут дополняться в коллективных договорах.

10.2. Представитель нанимателя, работодателя:

- содействуют вступлению гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, в Общероссийский Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации;

- предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- не препятствуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений, подведомственных Департаменту, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав гражданских служащих, работников и уставных задач Профсоюза.

10.3. Материальные условия деятельности профсоюзных организаций.

10.3.1. Представитель нанимателя, работодателя:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного



содержания (заработной платы);

- предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций бесплатно для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- безвозмездно производят для выборных органов первичных профсоюзных организаций множительные и машинописные работы;

- предоставляют выборным профсоюзным органам возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделяют для этой цели помещения;

- предоставляют выборным профсоюзным органам возможность для размещения информации в доступном месте для всех гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту;

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы (денежного содержания) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Профсоюза и его выборных органов, а также проводимых ими мероприятий;

- имеют право поощрять руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

10.3.2. Расторжение служебных контрактов, трудового договора по инициативе представителя нанимателя, работодателя членов выборных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах за выполнение дополнительной к трудовым обязанностям общественной работы в интересах коллектива предоставление председателям и членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, дополнительных оплачиваемых отпусков продолжительностью не менее 3 календарных дней.

10.5. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, регламентируются статьями 374, 376 Трудового кодекса РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

10.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав и гарантий деятельности Профсоюза, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Областной комитет Профсоюза обязуется:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы Департамента и подведомственных ему учреждений, укреплению трудовой дисциплины присущими Профсоюзу методами.

11.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза по индивидуальным социально-трудовым вопросам в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

11.3. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Департамента в совместных совещаниях, заседаниях коллегий Департамента по обсуждению актуальных вопросов для гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту.

11.4. Соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов).

11.5. Руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», положениями Устава Профсоюза, статьей 370 Трудового кодекса РФ, осуществлять контроль соблюдения в учреждениях, подведомственных Департаменту, законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам Профсоюза - гражданским служащим и работникам социальных гарантий, предусмотренных законодательством о государственной службе, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим соглашением, коллективными договорами.

11.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь выборным профсоюзным органам, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов, а также представителя нанимателя, работодателей (работников кадровой и юридической служб) по всем направлениям профсоюзной деятельности и применения трудового законодательства.

11.7. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, о правах и роли Профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

11.8. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых гражданских служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, - членов Профсоюза.

11.9. Областной комитет Профсоюза по решению Президиума для членов Профсоюза:

- выделяет средства на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря детям государственных служащих, работников Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, а

также санаторно-курортных путевок для работающих;

- выплачивает страховое пособие, в случае получения травм на производстве, по пути на работу или с работы или в быту;

- производит единовременную выплату родителям первоклассников для приобретения учебников и родителям выпускников 11 – го класса для проведения мероприятий;

- осуществляет единовременную выплату молодым специалистам при вступлении в брак;

- организует проведение новогодних праздников для детей;

- выплачивает разовую материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии.

Контрольные функции выполнения Соглашения осуществляют также районные, первичные организации Профсоюза, представитель нанимателя (работодатели).


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

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.3. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией и подводятся на заседаниях президиума областной организации Профсоюза, коллегии Департамента и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, представителя нанимателя, работодателей.

12.4. Стороны Соглашения обязуются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

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

  
Т.М.Кузнецова  
« 28 » 12 2022г.

Руководитель  
департамента социальной  
защиты Воронежской области

  
О.В.Сергеева  
« 28 » 12 2022г.



Приложение к отраслевому соглашению между  
Воронежской областной организацией  
Общероссийского профессионального союза работников  
государственных учреждений и общественного обслуживания  
Российской Федерации и департаментом социальной защиты  
Воронежской области на 2023-2025гг.

### **Состав**

отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений  
по департаменту социальной защиты Воронежской области и  
подведомственным ему учреждениям

**От Воронежской областной организации Общероссийского  
профессионального союза работников государственных учреждений и  
общественного обслуживания Российской Федерации:**

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| Кузнецова<br>Тамара Михайловна | - председатель областной организации Профсоюза,<br>сопредседатель комиссии   |
| Хромова<br>Елена Анатольевна   | - правовой инспектор труда Профсоюза<br>по Воронежской области   |
| Коровкина<br>Елена Ивановна    | - заведующая отделом по социально-трудовым<br>отношениям обкома профсоюза  |
| Карцева<br>Ольга Алексеевна    | - заместитель начальника контрольно – ревизионного<br>отдела департамента,<br>председатель первичной профсоюзной организации |
| Ушкова<br>Валентина Ефремовна  | - заместитель начальника отдела комплексного соц.<br>обслуживания населения КУВО «УСЗН Каширского<br>района»                 |

**От департамента социальной защиты Воронежской области:**

- Сергеева  
Ольга Владимировна - руководитель департамента,  
сопредседатель комиссии
- Новицкая  
Екатерина Валерьевна - заместитель руководителя департамента
- Гончарова  
Янина Валентиновна - начальник отдела финансирования  
государственных учреждений  
департамента
- Мишин  
Дмитрий Геннадьевич - начальник правового отдела департамента
- Сенцова  
Ирина Юрьевна - начальник отдела кадровой и организаци-  
онной работы департамента