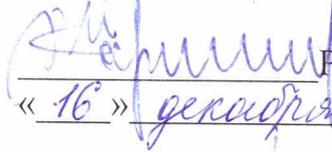


Председатель
Башкортостанской
республиканской организации
Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания
Российской Федерации


Р.М. Харрасов
« 16 » декабря 2022 г.

Министр семьи, труда
и социальной защиты населения
Республики Башкортостан


Л.Х. Иванова
« 16 » декабря 2022 г.

**Отраслевое соглашение
между Башкортостанской республиканской
организацией Общероссийского профессионального
союза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации
и Министерством семьи, труда и социальной защиты
населения Республики Башкортостан
на 2023 - 2025 годы**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Республиканского
союза «Федерация профсоюзов
Республики Башкортостан»


Г. Ф. Мирошниченко
« 14 » декабря 2022 г.
Per. № 83

Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 19 » декабря 2022 г.

Регистрационный № 8

Подпись 

г. Уфа – 2022 год

1. Общие положения

1.1 Настоящее Соглашение заключено на основе Конституции Российской Федерации, Конституции Республики Башкортостан, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов, законов Республики Башкортостан и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Башкортостан, содержащих нормы трудового права. Настоящее Соглашение заключено с учетом положений действующего Республиканского соглашения между Республиканским союзом "Федерация профсоюзов Республики Башкортостан", объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего отраслевого соглашения являются:

государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие) и работники Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (далее – Министерство) и учреждений, подведомственных Министерству в лице их представителя – Башкортостанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели (представители нанимателя) – в лице их представителя – Министерства.

1.3. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

1.4. Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между Работодателями и работниками, гражданскими служащими, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий;

основой для заключения коллективных договоров, служебных контрактов и трудовых договоров. При их заключении Соглашение не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников.

Коллективные договора учреждений (организаций) не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий гражданских служащих, работников учреждений (организаций), установленный законодательствами Российской Федерации, Республики Башкортостан, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящего Соглашения.

В коллективном договоре учреждения (организации) с учетом его особенностей деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для гражданских служащих и работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательствами Российской Федерации, Республики Башкортостан, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящего Соглашения.

В случае отсутствия в учреждении (организации) коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.5. Действие настоящего Соглашения распространяется на работодателей, (представителей нанимателя), государственных служащих и работников Министерства и подведомственных учреждений.

1.6. Стороны настоящего Соглашения способствуют заключению коллективных договоров в учреждениях подведомственных Министерству, и аппарате Министерства.

1.7. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям (представителям нанимателя) и профсоюзным органам.

Работодатели обеспечивают гласность содержания и выполнения условий настоящего Соглашения.

1.8. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение гражданских служащих и работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.9. По взаимному согласию представителей сторон настоящего Соглашения в течение срока его действия в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ, которые доводятся до сведения работников, выборных профсоюзных органов и работодателей.

1.10. 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.

1.11. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Министерства.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые (служебные) отношения регулируются:

для гражданских служащих – Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан», а в части, не урегулированной указанными законами, - ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права;

для работников – ТК РФ, Федеральными законами, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, локальными нормативными правовыми актами Министерства и работодателя (представителя работодателя), содержащими нормы трудового права.

Руководитель учреждения (организации) является работником организации, выполняющим трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

2.2. Служебный контракт с гражданскими служащими Министерства и трудовой договор с работниками учреждений (организаций) заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор (служебный контракт) заключается в случаях предусмотренных:

- для гражданских служащих Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан», а в части, не урегулированной указанными законами, – ТК РФ;

- для работников – ТК РФ.

2.3. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положения гражданских служащих и работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

2.4. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы гражданских служащих Министерства и работников подведомственных учреждений разрабатываются Министерством с учетом мнения Профсоюза.

2.5. Стороны рассматривают наиболее важные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы гражданских служащих и работников, на заседаниях Коллегии Министерства и Президиума Профсоюза.

2.6. Награждение ведомственными наградами руководителей организаций, курируемых Министерством сфер (отраслей) экономики, производится с учетом мнения Профсоюза.

Работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными наградами.

2.7. Представители сторон содействуют образованию в учреждениях (организациях) и в Министерстве на паритетной основе комиссий по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется Правилами служебного распорядка, режим рабочего времени работников - Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателями (представителями нанимателя) с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2. В каждом учреждении по результатам проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», утверждается соответствующий перечень профессий и должностей работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (перечень является приложением к коллективному договору).

Стороны договорились, что для работников, занятых на работах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, при установленной сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) производится в порядке и на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

В соответствии со ст. 117 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней.

Для установления соответствующего размера компенсаций работодатель может использовать Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22, в части, не противоречащей ТК РФ.

При этом в соответствии со ст. 216 ТК РФ, в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной

экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Для гражданских служащих Министерства, работников, подведомственных учреждений устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением гражданских служащих и работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если действующим законодательством не предусматривается более сокращенная продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.3. Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан».

Работникам учреждений, подведомственных Министерству, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Башкортостан, утвержденными постановлением Правительства Республики Башкортостан от 20 марта 2009 года № 101.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается приказом руководителя учреждения (организации) с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Продолжительность дополнительного отпуска не может быть менее трех календарных дней. По соответствующим должностям продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке и на условиях, определяемых Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

3.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию государственного

служащего, работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.7. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

3.8. График отпусков на очередной календарный год для гражданских служащих утверждается министром семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, для работников учреждений (организаций) руководителем учреждений (организаций) с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4. Обеспечение занятости, переподготовки и повышения квалификации кадров

4.1. В целях обеспечения занятости, рационального использования кадрового потенциала Работодатели (представители работодателя) при проведении мероприятий по сокращению численности:

4.1.1. Организуют свою работу в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права, законодательством о занятости населения.

4.1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости, предоставлению гарантий и компенсаций.

4.1.3. Информировуют в письменной форме выборный профсоюзный орган не менее чем за два месяца о реорганизации организации или Министерства, иных преобразованиях, которые могут привести к сокращению численности или штата работников, а в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за три месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критериями массового увольнения считать высвобождение 20 и более процентов гражданских служащих и работников в течение полугодия.

4.1.4. Создают комиссию с участием представителя выборного профсоюзного органа для проведения мероприятий, связанных с высвобождением государственных служащих и (или) работников.

4.1.5. Обеспечивают проведение в установленном порядке мероприятий, связанных с сокращением штата, численности работающих, в первую очередь, за счет:

естественного оттока кадров;
временного ограничения приема работников (государственных служащих);

профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников (государственных служащих) до наступления срока расторжения трудового договора (служебного контракта) и перемещения их внутри организации на вакантные должности (рабочие места).

4.1.6. Предоставляют лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности, штата работников, в порядке, определяемом коллективным договором, свободное от работы время (не более 4-х часов в неделю) для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.2. В случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников в Министерстве или учреждениях (организациях), высвобождаемым гражданским служащим предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с Законом Республики Башкортостан «О государственной гражданской службе в Республике Башкортостан», другим высвобождаемым работникам – в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

4.3. Стороны социального партнерства:

содействуют закреплению в коллективном договоре нормы, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в системе Министерства (Работодателя) свыше 10 лет.

предусматривают в коллективных договорах дополнительные стимулы к продолжению трудовой деятельности граждан старшего поколения после наступления пенсионного возраста, в том числе с целью использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи на рабочем месте.

4.4. Прохождение гражданскими служащими и работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации обеспечивается в порядке и сроки, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, а также правовыми актами

Министерства, с сохранением занимаемой должности и средней месячной заработной платы (денежного содержания) на этот период.

Расходы на проведение мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке производятся в пределах средств, предусмотренных по соответствующим статьям сметы расходов на содержание органа или учреждения, и доведенных лимитов бюджетных обязательств.

4.5. В соответствии с ТК РФ гражданским служащим и работникам предоставляются гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, а также в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию. Расходы на предоставление гарантий и компенсаций гражданским служащим и работникам подведомственных Министерству учреждений производятся в пределах средств, предусмотренных по соответствующим статьям сметы расходов, и доведенных лимитов бюджетных обязательств, работников других организаций - за счет средств работодателя согласно обязательствам, закрепленным в коллективном договоре.

4.6. Министерством совместно с Профсоюзом ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства.

5. Оплата труда

5.1. Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия настоящего Соглашения:

1) Повышение уровня оплаты труда работников отрасли (курируемой сферы) и денежного содержания гражданских служащих.

2) Обеспечение дифференциации в оплате труда работников в зависимости от результативности и качества их труда, уровня квалификации, сложности выполняемой работы условий труда.

3) Снижение доли работников, получающих заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), установленного законодательством.

5.2. Стороны с этой целью:

1) Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

2) Добиваются своевременной индексации нормативов финансирования учреждений в связи с изменением условий оплаты, норм труда.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений социального обслуживания населения, центров занятости населения Республики Башкортостан не могут быть ниже установленных Правительством Республики Башкортостан минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок

заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

5.4. Положение об оплате труда, о материальном стимулировании, выплате надбавок и доплат, других выплатах компенсационного и стимулирующего характера утверждается Работодателем (представителем работодателя) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Министерство осуществляет контроль за своевременной выплатой денежного содержания, заработной платы в подведомственных учреждениях.

Работодатели обеспечивают целевое использование бюджетных средств, направляемых на эти цели.

5.6. Выплата заработной платы гражданским служащим и работникам производится в соответствии с действующим законодательством в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, и (или) иными нормативными правовыми актами, принятыми с учетом мнения или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность, установленную ТК РФ и (или) иными нормативными правовыми актами.

5.7. Денежное содержание, заработная плата выплачивается гражданскому служащему, работнику в месте выполнения им службы, работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

5.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), установленного законодательством.

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

Конкретные размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. За гражданскими служащими и работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий

труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Башкортостан и фиксируются в коллективных и трудовых договорах.

5.12. Специалистам, работающим в государственных учреждениях Республики Башкортостан, расположенных в сельской местности и рабочих поселках, в соответствии с Законом Республики Башкортостан от 29 ноября 2005 года № 238-з «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках» и постановлением Правительства Республики Башкортостан от 25 сентября 2006 года № 275 «О реализации Закона Республики Башкортостан «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках» устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 25%, а также меры социальной поддержки по оплате жилого помещения, отопления и освещения.

5.13. Молодым специалистам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2 в течение трех лет со дня окончания учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета или магистратуры.

Молодым специалистом считается специалист в возрасте до 30 лет, если он получил среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и впервые поступивший на работу в учреждение (центр) по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, не включая период прохождения военной службы. Статус "молодого специалиста" устанавливается однократно и исчисляется с момента подписания трудового договора между сотрудником и работодателем.

5.14. Работодатель письменно извещает каждого гражданского служащего, работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетный листок включается информация о начисленных и перечисленных в Пенсионный фонд Российской Федерации страховых взносов. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. К денежному содержанию гражданского служащего и заработной плате работников, замещающих должности, не являющиеся должностями гражданской службы, и работников подведомственных государственных

учреждений применяется районный коэффициент в порядке, установленном законодательством.

6. Охрана труда и здоровья

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

6.2. Министерство (работодатели):

6.2.1. Разрабатывает и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников.

6.2.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, выявление и оценку опасностей, оценку уровней профессиональных рисков и реализацию мероприятий, разработанных по результатам их проведения.

6.2.3. В соответствии со ст. 224 ТК РФ создает комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Создает необходимые условия для работы совместных комиссий.

6.2.4. В соответствии со ст. 223 ТК РФ при численности работников, превышающей 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда.

При отсутствии в организации специалиста по охране труда его функции исполняет руководитель организации либо уполномоченный им специалист.

6.2.5. Не реже одного раза в год проводит анализ состояния профессиональной заболеваемости, производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает согласованные с соответствующим выборным профсоюзным органом мероприятия по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

6.2.6. В соответствии со ст. 225 ТК РФ предусматривает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда по подведомственным учреждениям в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.2.7. Обеспечивает бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

Расходы на проведение указанных мероприятий производятся в пределах средств, предусмотренных по соответствующим статьям сметы расходов на содержание органа или учреждения, доведенных лимитов

бюджетных обязательств, и доведенных предельных объемов финансирования.

6.2.8. Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, а также обучение и проверку знаний требований охраны труда работников.

Расходы на проведение указанных мероприятий в учреждениях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета, производятся в пределах средств, предусмотренных по соответствующим статьям сметы расходов на содержание учреждения (организации), и доведенных лимитов бюджетных обязательств, в других организациях - за счет средств работодателя.

6.2.9. В соответствии со ст. 214 ТК РФ проводит для выявления вредных и опасных производственных факторов специальную оценку условий труда, разрабатывает и реализует мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

При реализации компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

6.2.10. Осуществляет финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Для реализации ст. 370 ТК РФ, осуществления профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, защиты прав и законных интересов работников на безопасный труд, профсоюзный комитет вносит на рассмотрение профсоюзного собрания (конференции) предложение об избрании уполномоченных по охране труда профсоюза.

6.4. Постановления профсоюзного комитета по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

6.5. В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» при определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного

комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа для установления размера возмещения причиненного его здоровью вреда, в связи с увечьем, травмой, профессиональным заболеванием.

6.6. В соответствии с ч. 7 ст. 216.1 ТК РФ за отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.7. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах мероприятия:

по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

6.8. Стороны содействуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Министерство (работодатели) и профсоюзные комитеты могут предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах установление дополнительных социальных гарантий, для организаций, финансируемых из республиканского бюджета - в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств и доведенных предельных объемов финансирования, для других организаций - за счет средств работодателя.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Совместно с профсоюзным комитетом осуществляют качественную и своевременную подготовку сведений о продолжительности стажа и размере заработной платы работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, ежемесячно информируют застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах через расчетные листки по заработной плате. Обеспечивают сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

Работодатели вправе обеспечивать представление в электронном виде

документов, необходимых для назначения пенсии работникам, а также заявлений на установление (выплату, доставку) страховой пенсии при наличии письменного согласия работников в соответствии с регламентами информационного взаимодействия с управлениями Пенсионного фонда Российской Федерации в муниципальных районах и городских округах Республики Башкортостан.

7.2.2. При возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению работников совместно с профсоюзным комитетом оказывают содействие технической инспекции труда в проведении независимой экспертизы условий труда.

7.2.3. Обеспечивают своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29 ноября 2010 года № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

7.2.4. Обеспечивают работников государственных учреждений специальной одеждой, обувью и инвентарем, а также выплату компенсации расходов, связанных с проездом при исполнении служебных обязанностей, в соответствии с Порядком предоставления мер социальной поддержки социальным работникам государственной системы социальных служб Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 25 марта 2008 года № 91.

7.2.5. Обеспечивают организацию горячего питания работников (государственных служащих) в столовых или путем предоставления помещения (места) для приема пищи, оснащенного бытовым оборудованием, приборами. Оплата стоимости питания работников организаций, имеющих собственный пищеблок, осуществляется за счет средств самих работников.

7.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах мероприятия:

по обеспечению занятости граждан старшего поколения в соответствии со Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, в том числе с целью использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи на рабочем месте;

по социальной защите женщин (с учетом производственных условий), в том числе применение гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда женщинам, имеющим детей до 14 лет, а также применение дистанционных, удаленных форм занятости, профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие;

по оказанию материальной, социальной и иной поддержки молодых семей, родителей, семей с детьми с целью улучшения демографической ситуации в республике, повышения рождаемости; по оказанию финансовой и материальной помощи работникам в связи с похоронами близких родственников, бракосочетанием работников и детей работников, дорогостоящего лечения работников, юбилейных дат работников (50, 55, 60,

65 лет);

по предоставлению двух оплачиваемых дней отдыха или двух дней дополнительного отпуска (с возможностью их присоединения к очередному отпуску) работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19.

7.4. Стороны добиваются включения в территориальные соглашения и коллективные договоры пунктов 2.15, 3.9-3.11, 3.13-3.15, 5.14, 5.16, 5.21, 5.25-5.28, 6.20, 7.7, 8.16, 9.13-9.21 действующего Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан.

8. Социальные гарантии молодежи

Стороны отраслевого соглашения:

8.1. В работе с молодежью считают приоритетными задачами защиту социально-экономических прав молодежи, создание условий для активизации ее участия в жизни трудового коллектива и республики, обеспечение всесторонней социальной поддержки на этапе получения образования и трудовой деятельности.

8.2. Осуществляют взаимодействие в области реализации молодежной политики и совместного контроля за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

8.3. Обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективных договоров.

8.4. Содействуют трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях.

8.5. Проводят мероприятия по содействию гражданско - патриотическому воспитанию молодежи, предупреждению негативных явлений среди работающей молодежи, способствуют укреплению нравственного и физического здоровья молодежи.

8.6. Предусматривают в коллективных договорах разделы по работе с молодежью с предоставлением ей следующих гарантий и льгот:

предоставление возможности повышения квалификации и получения специальности, профессионального роста;

предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска отцу при выписке новорожденного из роддома, при возможности - оказание материальной помощи при рождении ребенка;

предоставление председателю совета молодых специалистов (молодежного совета, молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации свободного от работы времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи;

8.7. Предусматривают специальную премию «Лучший молодой специалист социальной службы» при проведении республиканского конкурса на звание «Лучший работник учреждения социальной защиты населения»;

8.8. Предусматривают мероприятия направленные на популяризацию среди молодежи семейного образа жизни, многодетности.

Профсоюз:

8.9. Создает в республиканской, территориальной (при необходимости) и первичных профсоюзных организациях молодежные советы и комиссии, иные молодежные структуры.

8.10. Принимает участие в разработке и реализации республиканских молодежных программ.

8.11. Вводит различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких трудовых показателей и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций.

8.12. Учреждает стипендии для студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования очной формы обучения, имеющих отличную успеваемость и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций.

8.13. Организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций

9.1. Работодатели (представители нанимателя):

содействуют созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в Министерстве и его подведомственных учреждениях;

обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации в коллективах;

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

не препятствуют представителям республиканского и территориальных профсоюзных органов в посещении Министерства и его подведомственных учреждений для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав гражданских служащих и работников и уставных задач Профсоюза;

на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы в организации (удержание производится в размере 1% со всех видов денежного содержания, заработной платы, кроме единовременных выплат, производимых по отдельным

распоряжениям Правительства Республики Башкортостан и не предусмотренных системой оплаты труда);

освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, на условиях определенных коллективным договором, с сохранением места работы и заработной платы (денежного содержания) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, для прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, пленумов профсоюзных организаций и проводимых ими мероприятий;

могут поощрять морально и материально руководителей и членов соответствующих выборных профсоюзных органов за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

могут производить доплату за счет экономии фонда оплаты труда или предоставлять до трех дополнительных дней к основному ежегодному оплачиваемому отпуску председателям профкомов в соответствии со ст.377 ТК РФ за содействие эффективной работе учреждения и решение социально-трудовых вопросов коллектива;

могут производить отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации автономного учреждения на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

10. Обязательства Профсоюза, территориальных профсоюзных комитетов, профкомов первичных профсоюзных организаций

Профсоюз, территориальные комитеты профсоюза, профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций обязуются:

10.1. Содействовать снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, стабилизации и повышению эффективности их работы, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими профсоюзу методами.

10.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Республики Башкортостан, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

10.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами Министерства трудового (в том числе по охране труда) законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

10.4. Профсоюз за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов Профсоюза, работающих в Министерстве и его подведомственных учреждениях, в соответствии

с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

10.6. В целях материальной поддержки членов профсоюза выплачивать за счет средств Профсоюза единовременное пособие в связи с временной нетрудоспособностью по случаю травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту в сумме 100 рублей за каждый день нетрудоспособности, но не более 3000 рублей по каждому случаю в порядке, предусмотренном Положением о фонде социальной поддержки членов профсоюза.

10.7. В целях материальной поддержки молодых семей выплачивать по 1500 руб. членам профсоюза в возрасте до 35 лет при вступлении в брак (впервые) и рождении ребенка в порядке, предусмотренном Положением о Молодежном фонде.

10.8. В целях пропаганды здорового образа жизни проводить ежегодные летние и зимние Спартакиады среди государственных учреждений республики и выделять денежные средства для награждения победителей и поощрения участников.

10.9. Предоставлять членам профсоюза и членам их семей путевки в санатории Черноморского побережья и Кавказских Минеральных вод со скидкой 20% от их стоимости в порядке, предусмотренном ЗАО «Профкурорт».

10.10. Предоставлять подарки членам профсоюза на новогодние праздники, к 23 февраля, 8 марта, Дню социального работника, а также подарки детям, которые идут в 1 класс.

11. Заключительные положения

11.1. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение в течение срока его действия могут быть внесены с согласия сторон в порядке, определенном ТК РФ.

11.2. Настоящее Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения служебного контракта (трудового договора) с представителем работодателя. При реорганизации организации Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.3. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии.

Стороны регулярно (не реже одного раза в год) рассматривают ход выполнения Соглашения на заседаниях Комиссии.

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

11.4. Стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый срок и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.