

Председатель Краснодарской краевой  
региональной организации  
Общероссийского профессионального  
союза работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации



Е.В. Корнилова

2022 г.

Министр труда и социального  
развития Краснодарского края



С.П. Гаркуша

2022 г.

### ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ КРАСНОДАРСКОЙ КРАЕВОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И  
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ И МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
на 2023 - 2025 ГОДЫ**

Министерство труда и социального развития  
Краснодарского края

Уведомительная регистрация соглашения

Дата 28.12.2022 № 11

консультант Гаркуша С.П.  
наименование должности, подпись, Ф.И.О. Гаркуша

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Краснодарской краевой региональной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством труда и социального развития Краснодарского края на 2023 – 2025 годы (далее – Соглашение) разработано и заключено на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законов, законов Краснодарского края и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- государственные гражданские служащие и работники министерства труда и социального развития Краснодарского края, государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края (далее – гражданские служащие, работники Министерства, подведомственных учреждений) в лице их представителя – Краснодарской краевой региональной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Краснодарская краевая РО ПРГУ РФ);

- работодатели (представители нанимателя) министерства труда и социального развития Краснодарского края, государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края в лице их представителя – Министерства труда и социального развития Краснодарского края (далее – Министерство).

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

1.4. Соглашение:

является правовым актом, направленным на договорное регулирование социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, регулирующим и устанавливающим общие условия оплаты труда, условий охраны труда, режима труда и отдыха, а также гарантий, компенсаций и льгот гражданским служащим, работникам Министерства, подведомственных учреждений;

распространяется на всех работодателей (представителей нанимателя), гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений и обязательно для выполнения сторонами;

является основой для заключения коллективных договоров и не ограничивает права сторон Соглашения в расширении социальных гарантий для гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений;

обязательно к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие в полном объеме.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям (представителям нанимателя) и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров в Министерстве и его структурных подразделениях.

При получении уведомления в письменной форме о намерении заключить коллективный договор вторая сторона обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления и заключить его.

1.6. Федеральные законы, законы Краснодарского края и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений применяются с момента вступления их в силу.

1.7. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия по подготовке, заключению Соглашения и контролю за его выполнением (далее – Отраслевая комиссия), состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению (приложение 1).

1.8. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения сторонами оно в установленном порядке направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9. Для ознакомления с содержанием Соглашения гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений и выполнения принятых обязательств Министерство в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения доводит текст Соглашения до подведомственных учреждений, Краснодарская краевая РО ПРГУ РФ – до выборных органов первичных и территориальных организаций Профсоюза, а также до работников организаций, не объединенных в первичные профсоюзные организации, и размещают его текст на сайтах Сторон.

1.10. По решению Отраслевой комиссии в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений или дополнений.

Изменения и дополнения, вносимые в текст Соглашения, не должны ухудшать условия труда, льготы и социальные гарантии гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и Соглашением.

После рассмотрения на заседании Отраслевой комиссии изменения и дополнения оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения, для согласования и подписания сторонами

Соглашения, направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации изменений и дополнений к Соглашению Министерство доводит их содержание до сведения гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, Краснодарская краевая РО ПРГУ РФ – до выборных органов первичных профсоюзных организаций Министерства, подведомственных учреждений и территориальных организаций Профсоюза, а также до работников организаций, не объединенных в первичные профсоюзные организации, и размещают текст на сайтах Сторон.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование положений Соглашения осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон в форме решений Отраслевой комиссии.

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

1.13. Стороны обязуются ежегодно (до 25 февраля следующего за отчетным годом) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.14. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

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

2.1. Служебные отношения гражданских служащих Министерства регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Законом Краснодарского края от 31 мая 2005 г. № 870-КЗ "О государственной гражданской службе Краснодарского края", другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

Вопросы трудовых отношений работников Министерства и его подведомственных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

При нарушениях трудового законодательства в Министерстве и его подведомственных учреждениях стороны принимают меры к их устранению и привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством.

2.2. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, разрабатываются Министерством и его подведомственными учреждениями с учетом мнения выборных профсоюзных органов.

Стороны договорились, что проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально - трудовые права и интересы работников подведомственных учреждений, в которых не созданы первичные профсоюзные организации, принимаются с учетом мнения Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.3. Работодатели (представители нанимателя) до подписания служебного контракта, трудового договора знакомят гражданского служащего, работника под роспись с уставом организации, правилами внутреннего служебного (трудового) распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными со служебной (трудовой) деятельностью гражданского служащего, работника.

Государственные гражданские служащие обязаны ознакомиться с положениями Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих министерства труда и социального развития Краснодарского края (утвержденного приказом Министерства от 8 февраля 2016 г. № 115).

Работники подведомственных учреждений обязаны ознакомиться с положениями Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания (утвержденного приказом Минтруда России от 31 декабря 2013 г. № 792) и Едиными требованиями к организации деятельности органов службы занятости (утвержденными приказом Минтруда России от 29 апреля 2019 г. № 302) и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

2.4. Условия, включаемые в коллективные договоры, служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положение гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений по сравнению с законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и настоящим Соглашением.

2.5. Режим труда гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений регулируется служебным распорядком, работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем (представителем нанимателя) в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения, и, как правило, являющимися приложениями к коллективному договору.

2.6. Работодатели (представители нанимателя) обеспечивают гражданским служащим, работникам Министерства, подведомственных

учреждений нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлен иной режим служебного (рабочего) времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ 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 работникам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.7. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, в соответствии со статьей 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в статье 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

2.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии со статьей 94 ТК РФ максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной статьей 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии со статьей 92 ТК РФ и пунктом 2.5 настоящего Соглашения:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

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

2.9. Для гражданских служащих Министерства может быть установлен ненормированный служебный день в соответствии со служебным распорядком



Министерства по соответствующему перечню должностей и служебными контрактами.

Для отдельных работников Министерства, подведомственных учреждений может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым, по распоряжению работодателя (представителя нанимателя) они эпизодически при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работодатель (представитель нанимателя) ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Перечень должностей работников Министерства, подведомственных учреждений с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или локальным нормативным актом, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения.

2.10. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение работника к сверхурочным работам с его письменного согласия или без его согласия допускается строго в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в подведомственных учреждениях, в которых не созданы первичные профсоюзные организации, - с учетом мнения Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения.

С письменного согласия гражданского служащего исполнение им должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если ему не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день.

2.11. Для работников Министерства, подведомственных учреждений, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, при разработке графиков сменности может вводиться суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал или полугодие) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, – трех месяцев.

2.12. По просьбе гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений работодатели (представители нанимателя) могут устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности Министерства, подведомственных учреждений.

2.13. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Законом Краснодарского края от 31 мая 2005 г. № 870-КЗ "О государственной гражданской службе Краснодарского края" гражданскому служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

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

Гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;
- 2) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;
- 3) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;
- 4) при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

В исключительных случаях, если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного отпуска за выслугу лет), в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций государственного органа или на осуществлении полномочий лица, замещающего государственную должность, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

2.14. Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью 3 календарных дня.

Дополнительные отпуска за ненормированный служебный день, а также в связи с вредными и (или) опасными условиями гражданской службы предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет.



2.15. Стороны договорились, что каждому вновь принятому на неопределенный срок гражданскому служащему, работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше 2 месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упушения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и могут предоставляться по частям. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

2.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

2.18. Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено Федеральным законом. Во время отпуска без сохранения денежного содержания за гражданским служащим сохраняется замещаемая должность гражданской службы.

2.19. Работникам Министерства, подведомственных учреждений предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отдельным работникам в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

2.20. Работникам Министерства, подведомственных учреждений может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, работникам, имеющим особый характер работы, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденным постановлением главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. № 1155.

Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, определяется руководителем (представителем нанимателя) Министерства, подведомственного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения, и является приложением к коллективному договору.

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

Не допускается установление в коллективных и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени

отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

2.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, или 4 степени либо опасным условиям труда (классы 3.2; 3.3; 3.4 и 4).

Минимальная продолжительность отпуска, указанного в части первой настоящего подпункта, составляет 7 календарных дней и устанавливается не ниже, предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями, Перечнем медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ - инфицированных, а также лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482.

Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда утверждается работодателем (представителем нанимателя) в соответствии с трудовым законодательством.

В учреждениях социального обслуживания может устанавливаться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда медицинским работникам, оказывающим психиатрическую помощь, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда первой степени (класс 3.1). Порядок предоставления данного отпуска определяется трудовым договором на основании действующего в учреждении коллективного договора. По данному основанию составляется отдельный перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором, на основании коллективного договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.23. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами, законами Краснодарского края и коллективным договором работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (представителем нанимателя).

2.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым министром или руководителями подведомственных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.25. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций.

2.26. Не допускается аттестация педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию по одной должности, на высшую категорию по другой должности без проведения аттестации на первую квалификационную категорию и без учёта срока её действия на день подачи заявления.

2.27. Гражданским служащим, работникам Министерства, подведомственных учреждений обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и коллективным договором.

2.28. Работодатели (представители нанимателя) организуют и проводят обучение гражданских служащих, работников Министерства,

подведомственных учреждений по вопросам трудового законодательства и законодательства о государственной гражданской службе.

2.29. Работодатели (представители нанимателя) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений к награждению Почетными грамотами, Благодарностями главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства, подведомственных учреждений, ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Работодатели (представители нанимателя) принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Министерства, подведомственных учреждений и формированию фондов оплаты труда гражданских служащих, работников Министерства и подведомственных учреждений.

3.2. Размеры и условия денежного содержания гражданских служащих и оплаты труда работников Министерства, подведомственных учреждений устанавливаются в соответствии с законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Положениями об условиях и организации оплаты труда и материального стимулирования, утвержденными приказами Министерства.

3.3. Формирование фондов оплаты труда гражданских служащих Министерства осуществляется с учетом должностного оклада, дополнительных выплат, включающих надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, за особые условия гражданской службы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, ежемесячного денежного поощрения, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи.

3.4. При формировании фонда оплаты труда работников Министерства, подведомственных учреждений предусматриваются необходимые средства для выплаты должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в ночное время, праздничные дни и других выплат компенсационного характера, премий, материальной помощи, надбавок за выслугу лет (непрерывный стаж работы), интенсивность, напряженность, высокие достижения в труде и других выплат стимулирующего характера.

3.5. Положения об оплате труда, положения о премировании, выплате надбавок за особые условия службы гражданских служащих Министерства, высокую квалификацию, сложность и напряженность труда работников Министерства утверждаются работодателем (представителем нанимателя) Министерства в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения.

3.6. Оплата труда работников подведомственных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в

повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателями (представителями нанимателя) в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения на основании результатов специальной оценки условий труда.

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

3.7. Месячная заработная плата работников Министерства, подведомственных учреждений, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.8. Работодатели учреждений социального обслуживания Краснодарского края производят оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных приложением № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.9. Работодатели (представители нанимателя) выплачивают денежное содержание гражданским служащим, заработную плату работникам Министерства, подведомственных учреждений не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами служебного (трудового) распорядка, коллективным договором, служебным контрактом (трудовым договором) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Оплата отпуска работнику производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала. Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее, чем за 10 календарных дней до начала указанного отпуска.

Денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам Министерства, подведомственных учреждений выплачивается в месте выполнения работы (службы) либо перечисляется на указанный ими счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, служебным контрактом, трудовым договором.

3.10. Работодатели (представители нанимателя) своевременно и в полном объеме перечисляют за гражданских служащих и работников страховые взносы в органы ФНС России по Краснодарскому краю, территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ, а также своевременно направляют сведения о трудовой деятельности зарегистрированных лиц (СЗВ-ТД) в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования".

3.11. Работодатели (представители нанимателя) в письменной форме извещают каждого гражданского служащего, работника Министерства,

подведомственного учреждения и о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных начисленных сумм, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты денежного содержания, заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся гражданскому служащему, работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателями (представителями нанимателя) в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения.

3.12. При нарушении работодателями (представителями нанимателя) Министерства, подведомственных учреждений установленного срока соответственно выплаты денежного содержания (заработной платы), оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся гражданскому служащему, работнику, работодатели (представители нанимателя) обязаны выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок денежного содержания (заработной платы) и (или) других выплат, причитающихся гражданскому служащему, работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой гражданскому служащему, работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (представителя нанимателя).

3.13. Установление и пересмотр норм трудовых затрат в подведомственных учреждениях производится на основе технико-экономических обоснований, с обязательным извещением работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения.

3.14. Работникам Министерства, подведомственных учреждений, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) временно отсутствующего работника, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.15. В целях самозащиты трудовых прав гражданский служащий, работник Министерства, подведомственного учреждения может отказаться от исполнения служебных обязанностей (выполнения работы), не предусмотренной служебным контрактом, трудовым договором, а также отказаться от выполнения служебных обязанностей (работы), непосредственно угрожающих его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

На время отказа от исполнения служебных обязанностей (работы) за гражданским служащим, работником Министерства, подведомственного учреждения сохраняются все права, предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

3.17. Оплата за нерабочие и праздничные дни для работников, производится в двойном размере средней заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. По желанию гражданского служащего, работника Министерства, подведомственного учреждения, работающего 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.

3.18. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.19. В случае если в период предупреждения гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений о предстоящем сокращении численности или штата, увеличивается размер денежного содержания гражданских служащих или заработной платы работников в целом по организациям, то увеличение распространяется и на высвобождаемых гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений.

3.20. При направлении на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение с отрывом от службы (работы) за гражданским служащим (работником) на весь период обучения сохраняются место службы



(работы) и денежное содержание (среднемесячная заработная плата) на этот период.

#### 4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Министерство и подведомственные учреждения информируют комитет Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ о планируемых организационно-штатных мероприятиях (предстоящей реорганизации, ликвидации, сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников, касающиеся всех или части учреждений) в Министерстве, подведомственных учреждениях, не менее чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников Министерства, подведомственных учреждений может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Работодатели (представители нанимателя):

4.2.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения Российской Федерации", Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Законом Краснодарского края от 31 мая 2005 г. № 870-КЗ "О государственной гражданской службе Краснодарского края", совместно с выборными органами организаций Профсоюза осуществляют мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений.

В случае реорганизации, ликвидации Министерства, подведомственных учреждений либо при сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников Министерства, подведомственных учреждений и возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими и работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего и работника, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников Министерства, подведомственных учреждений может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что массовым признается увольнение в течение 30 календарных дней 20% и более гражданских служащих, работников Министерства или подведомственного учреждения.

Высвобождаемым гражданским служащим и работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

4.2.2. Осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами меры, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, по защите работников в случае введения неполного рабочего дня, неполной рабочей недели или увольнения.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в письменной форме сообщают об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

4.2.3. Увольнение гражданских служащих, работников подведомственных учреждений осуществляют в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

4.2.4. Оказывают содействие высвобождаемым гражданским служащим и работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

В этих целях не менее чем за три месяца сообщают в письменной форме органам службы занятости и соответствующим выборным профсоюзным органам о массовых увольнениях гражданских служащих и работников.

4.2.5. При проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением штата, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет:

естественного оттока кадров;

временного ограничения приема кадров до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

отказа от совмещения должностей;

расторжения трудовых договоров, прежде всего с временными работниками, совместителями;

проведения сокращения за счет вакантных должностей;

упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников Министерства, подведомственных учреждений до наступления срока расторжения трудового договора и перевода работника с его письменного согласия на другую работу (как соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.2.6. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников Министерства, подведомственных учреждений учитывают нормы ТК РФ, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

Помимо категорий гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, пользующихся преимущественным правом оставления на замещаемой должности гражданской службы или работе при

равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предоставляется:

лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

проработавшим в Министерстве или его структурных подразделениях свыше 10 лет;

одиноким родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям, патронатным воспитателям), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

работникам, получившим производственную травму, профзаболевание в данной организации;

работающим инвалидам;

лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;

семейным – при наличии двух и более детей (иждивенцев);

работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

работникам, получающим второе высшее образование без отрыва от работы по направлению работодателя до завершения обучения;

одному из двух гражданских служащих (работников) из одной семьи, работающих в Министерстве, подведомственном учреждении;

председателям (их заместителям) первичных профсоюзных организаций, членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций Министерства, подведомственных учреждений, не освобожденным от основной работы;

бывшим воспитанникам детских домов;

несовершеннолетним работникам.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Министерства, подведомственного учреждения.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по

основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.2.7. Сохраняют за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

4.2.8. При освобождении гражданских служащих от замещаемой должности гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы (часть 5 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации") и увольнении работников Министерства, подведомственного учреждения по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ предупреждают их о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца.

В этот период увольняемому предоставляется оплачиваемое время (не менее четырех часов в неделю) для самостоятельного поиска работы, порядок предоставления которого определяется в коллективном договоре.

4.2.9. Увольнение гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, являющихся членами Профсоюза, производят в соответствии с трудовым законодательством с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.10. Обеспечивает работникам, высвобождаемым из Министерства, подведомственных учреждений, предоставление рабочих мест в Министерстве, подведомственных учреждениях, в случае создания в них новых рабочих мест, а также трудоустройство их во вновь создаваемых учреждениях, подведомственных Министерству, с учетом деловых качеств работника.

## **5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

5.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в Министерстве, подведомственных учреждениях, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах Министерства, подведомственных учреждений;

создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала гражданских служащих и работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

5.2. Работодатели (представители нанимателя):

5.2.1. Создают условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений.

В этих целях организуют в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя (представителя нанимателя) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

5.2.2. В установленном порядке организуют отбор и направление в образовательные учреждения социальной сферы Краснодарского края гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений.

5.2.3. Создают гражданским служащим, работникам Министерства, подведомственных учреждений, совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных организациях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

5.2.4. Содействуют повышению уровня квалификации (подтверждению или повышению квалификационной категории) и аттестации педагогических и медицинских работников учреждений.

При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по службе (работе) гражданских служащих и работников учитывают результаты общеобразовательной и профессиональной подготовки, а также получение ими соответствующего и (или) профессионального образования.

При проведении аттестации отдельных категорий педагогических работников (награжденных государственными, ведомственными наградами, получившими почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности), претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя учреждения, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога.

В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает на должности с другим наименованием и по выполняемой работе его должностные обязанности, профили работы совпадают, он имеет право подать заявление о проведении аттестации, в целях установления ему высшей квалификационной категории.

5.3. Работникам Министерства, подведомственных учреждений, осваивающим имеющие госаккредитацию образовательные программы высшего и среднего профобразования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом итоговой государственной

аттестации, по их желанию, рабочая неделя сокращается на 7 часов. За время освобождения от работы им выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По письменному соглашению сторон трудового договора рабочее время сокращается либо предоставлением свободного от работы дня в неделю, либо сокращением рабочего дня (смены) в течение недели.

5.4. Стороны договорились, что в случае необходимости детям и внукам гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений предоставляется возможность прохождения практики в Министерстве, подведомственных учреждениях.

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

6.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи (до 35 лет включительно) Стороны договорились содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации молодых гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений (далее – молодых специалистов), оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации к работе в Министерстве, подведомственных учреждениях.

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

6.2.1. Содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых специалистов.

6.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

6.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих в Министерстве, подведомственных учреждениях молодых специалистов.

6.3. Стороны договорились, что молодого специалиста в течение первого года работы нельзя уволить или перевести на нижестоящее место работы, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

6.4. Представители нанимателя, работодатели в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

6.4.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, предусматривая, при наличии финансовых средств, доплату наставникам за проводимую работу.

6.4.2. Содействуют развитию молодежного движения в Министерстве, подведомственных учреждениях, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы и других форм работы с молодежью.

6.4.3. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

6.5. Коллективными договорами могут предусматриваться:

6.5.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.5.2. Закрепление наставника в первый год работы молодого специалиста и установление размера доплаты наставнику за проводимую работу.

6.5.3. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

6.5.4. Предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения.

Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

6.5.5. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности.

6.5.6. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

6.5.7. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

6.5.8. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

7.2. Работодатели (представители нанимателя) обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, ежегодно разрабатывают и осуществляют конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, увеличение продолжительности жизни и улучшения здоровья гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, в том числе по проведению специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда стороны разрабатывают План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

7.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, работодатель с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 223 ТК РФ вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование (переподготовку в области охраны труда) и опыт работы в этой области.



Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, осуществляет эту функцию самостоятельно либо возлагает приказом на другого работника организации, прошедшего обучение по охране труда в установленном порядке.

7.4. Работодатели (представители нанимателя) Министерства, подведомственных учреждений создают комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели (представители нанимателя) создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения с сохранением средней заработной платы и т.п.), которые устанавливаются коллективным договором.

7.5. Работодатели (представители нанимателя) обеспечивают:

7.5.1. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров работников Министерства, подведомственных учреждений, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в соответствии с медицинскими рекомендациями, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии со статьей 185 ТК РФ за работниками сохраняется место работы и средний заработок по месту работы.

7.5.2. Проведение диспансеризации гражданских служащих в порядке и на условиях, определенных Минздравом России.

7.5.3. Прохождение обучения в установленном порядке по охране труда руководителей и специалистов организаций и содействуют прохождению обучения по охране труда профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда в порядке, установленном действующим законодательством.

7.5.4. Приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (и) или связанных с загрязнением, контролирует правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, поддержание требуемой температуры в служебных помещениях с помощью кондиционеров, сплит-систем, обогревателей.

7.5.6. Режим труда и отдыха гражданских служащих и работников Министерства, подведомственных учреждений в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.5.7. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.5.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.5.10. Санитарно - бытовое обслуживание (организацию служебных производственных, санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки) и медицинское обеспечение гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений в соответствии с требованиями охраны труда, укомплектование аптек для оказания первой помощи, а также доставку гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.5.11. Перевозку в медицинские организации или к месту жительства гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя (представителя нанимателя), если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.6. Работодатели (представители нанимателя):

7.6.1. Реализуют возможность использования части страховых взносов (до 30%) по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в установленном Фондом социального страхования Российской Федерации порядке.

7.6.2. Проводят не реже 1 раза в год анализ состояния производственного травматизма, системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, разрабатывают согласованные с выборным

органом первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии – в порядке, установленном п. 2.2. настоящего Соглашения, мероприятия по снижению производственного травматизма и уровней профессиональных рисков.

7.6.3. Разрабатывают и утверждают правила, инструкции и иные локальные нормативные акты по охране труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6.4. Организуют расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.6.5. Предусматривают в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей, для их обучения и поощрение за осуществление общественного контроля, предусматривают гарантии их деятельности.

7.7. Стороны совместно организуют работу по внедрению передового опыта в области безопасности и охраны труда в Министерстве, подведомственных учреждениях, информированию гражданских служащих и работников о нормативных правовых актах по вопросам охраны труда.

7.8. Мероприятия по охране труда ежегодно утверждаются на собрании коллектива и являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.9. Гражданские служащие, работники Министерства, подведомственных учреждений обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормативами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

7.10. Работодатели (представители нанимателя) и выборные профсоюзные органы принимают меры по выводу из эксплуатации ветхих и аварийных помещений (площадей) в Министерстве, подведомственных учреждениях.

7.11. Работодатели (представители нанимателя) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения через коллективные договоры устанавливают:

дополнительные социально-трудовые льготы;

дополнительные выплаты, сверх установленных нормативными актами, в случае производственной травмы работнику, гражданскому служащему, членам их семей.

7.12. В соответствии с частью 7 статьи 216.1 ТК РФ отказ гражданского служащего, работника Министерства, подведомственного учреждения от выполнения работ, представляющих опасность 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 (служебным контрактом), он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью гражданского служащего или работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.13. Работодатели (представители нанимателя) обязаны рассматривать предложения выборного профсоюзного органа, коллектива работников по вопросам охраны труда в установленные сроки.

7.14. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем (представителем нанимателя).

7.15. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего, работника Министерства, подведомственного учреждения, способствовавшего возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью в результате несчастного случая на производстве, степень его вины в процентах определяется комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

При определении степени вины застрахованного учитывается заключение выборного профсоюзного органа.

7.16. Работодатель (представитель нанимателя) с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии, за счет средств работодателя или Фонда социального страхования, в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если гражданский служащий, работник вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней должности независимо от получаемой пенсии по инвалидности вследствие трудового увечья или других выплат.

7.17. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (и) или связанных с загрязнением, работникам Министерства, подведомственных учреждений бесплатно выдаются сертифицированные или прошедшие декларирование соответствия средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а также молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с нормами, утвержденными приказом Минтруда России от 12 мая 2022 г. № 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

Замена молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Перечень профессий и должностей, подлежащих обеспечению средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, а также молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, является приложением к коллективному договору.

7.18. Работодатели (представители нанимателя) в жаркое (холодное) время года обеспечивают на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляют регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной (пониженной) температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" и рекомендации Роспотребнадзора.

7.19. Для создания безопасных условий труда работникам, выполняющим работы, связанные с постоянным перемещением (ходьбой), умеренными или значительными физическими нагрузками, перемещением тяжестей, устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора или разделение работы на утреннее и вечернее время.

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

Перечень должностей и порядок работы для данной категории работников в жаркое (холодное) время устанавливается коллективным договором.

7.20. Работодатели (представители нанимателя) выделяют средства в установленном порядке на проведение оздоровительных мероприятий для гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений и членов их семей, оказывают содействие в обеспечении путевками гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений и их детей в соответствии с действующим законодательством.

Конкретные формы и степень участия работодателей (представителей нанимателя) в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

7.21. Стороны проводят информационно-разъяснительную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), и вакцинации работников от вирусных инфекционных заболеваний.

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

8.1. В соответствии со статьей 377 ТК РФ в случаях, предусмотренных коллективным договором, представители нанимателя, работодатели отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на проведение среди

гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Порядок и конкретный размер отчислений определяется коллективными договорами.

8.2. Руководители Министерства, подведомственных учреждений:

8.2.1. Предусматривают через коллективные договоры в зависимости от финансовых возможностей, местных условий и потребностей гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений:

установление им конкретных форм социально-бытового обслуживания, дополнительных социальных льгот и гарантий, оказание социальной помощи;

финансовую поддержку многодетных, одиноких родителей и молодых специалистов;

медицинскую помощь, компенсацию стоимости лекарственных препаратов и операций;

создание необходимых бытовых условий для приема горячей пищи;

предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;

материальное поощрение в связи с 50, 55, 60, 65-летием со дня рождения;

компенсацию расходов на транспортные услуги;

материальное поощрение при выходе на пенсию гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, имеющих особые заслуги перед организацией - в пределах экономии по фонду оплаты труда.

8.2.2. Обеспечивают предоставление гражданским служащим, работникам Министерства, подведомственных учреждений в полном объеме льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, Краснодарского края.

8.2.3. Устанавливают неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также многодетным родителям (Закон Краснодарского края от 22 февраля 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае").

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для гражданского служащего, работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

8.2.4. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в фонды обязательного страхования.

8.2.5. Для прохождения диспансеризации предоставляют работникам до 40 лет – 1 оплачиваемый день в 3 года, работникам 40 лет и более – 1 оплачиваемый день ежегодно, предпенсионерам и работающим пенсионерам – 2 оплачиваемых дня ежегодно.

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

Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.2.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, принимают на себя обязательство не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей до 8 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

8.2.7. Предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск гражданским служащим и работникам, участвующим в охране общественного порядка (в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 г. № 1267-КЗ "Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае"). Порядок предоставления и размер дополнительного отпуска определяется коллективным договором.

8.2.8. Могут устанавливать 15 минутные перерывы: первый через 2 часа от начала смены, а второй через 2 часа после окончания обеденного перерыва, в том числе для проведения производственной зарядки в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26 апреля 2019 г. № 833-р "Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни", пунктом 30 приложения к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней".

Порядок проведения производственной зарядки определяется коллективным договором.

8.2.9. Предоставляют однократно гражданским служащим, работникам, награжденным золотым знаком Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 2 дней, награжденным серебряным знаком ГТО - один день отдыха с сохранением заработной платы.

8.2.10. Освобождают от работы на 1 - 2 дня с сохранением денежного содержания, заработной платы гражданских служащих, работников, проходящих вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19 (в зависимости от вакцины) или присоединяют указанные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску.



8.2.11. Предоставляют работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет, один свободный от работы день в месяц (не более трех дней в течение календарного года) с сохранением заработной платы (денежного содержания) по их просьбе на условиях, определяемых коллективным договором.

8.2.12. Предоставляют одному из родителей, работающих в Министерстве, подведомственном учреждении и имеющих детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, право на дополнительный выходной день один раз в месяц без сохранения заработной платы.

8.2.13. Предоставляют гражданским служащим, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время.

8.2.14. Одиноким женщинам и мужчинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет, по их просьбе ежегодный отпуск предоставляют в летнее или другое удобное для них время.

8.2.15. Предоставляют гражданским служащим, работникам, имеющим трех и более детей, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

8.2.16. Предоставляют право супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, на одновременный уход в отпуск, если данное право не нарушит производственный процесс.

8.2.17. За счет внебюджетных средств государственные бюджетные и автономные учреждения, подведомственные Министерству, могут заключать договоры на дополнительное медицинское страхование и лечение. При этом руководители данных учреждений ежегодно отчитываются перед коллективами о расходовании поступивших внебюджетных средств.

8.2.18. Могут принимать меры по компенсации коммунальных услуг гражданских служащих и работников Министерства, подведомственных учреждений по согласованию с выборными профсоюзными органами в случаях и порядке, установленном федеральным и краевым законодательством.

8.3. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), работодатель (представитель нанимателя) сокращает для гражданского служащего, работника месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни денежное содержание, оплата труда гражданского служащего, работника производится в двукратном размере среднего дневного заработка или, по желанию гражданского служащего, работника, ему предоставляется другой день отдыха в текущем году.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

8.4. В случае гибели (смерти) гражданского служащего, работника Министерства, подведомственного учреждения на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), полученного при работе в отрасли, работодатель (представитель нанимателя) обязуется выплатить семье погибшего (умершего),

проживавшей совместно с ним, материальную помощь в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

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

### **9.1. Работодатели (представители нанимателя):**

не препятствуют вступлению гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций;

оказывают содействие в создании первичных профсоюзных организаций, способствуют росту их численности;

обеспечивают участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в оперативных совещаниях, проводимых в Министерстве, подведомственных учреждениях по трудовым, социально-экономическим и профессиональным вопросам;

предоставляют выборным органам Профсоюза информацию о принятых в Министерстве, подведомственных учреждениях нормативно-правовых актах, затрагивающих социально-экономические права и интересы гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений;

содействуют представителям выборных органов Профсоюза в посещении Министерства, подведомственных учреждений, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав и льгот гражданских служащих и работников, и уставных задач Профсоюза.

Краснодарская краевая РО ПРГУ РФ и ее представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию финансового и технического характера и обязуются не предоставлять ее посторонним лицам и организациям.

### **9.2. Материальные условия деятельности профсоюзных организаций.**

#### **9.2.1. Работодатели (представители нанимателя):**

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих организаций Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (денежного содержания);

на основании личных письменных заявлений гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания и заработной платы, производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих организаций Профсоюза денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных данной организацией Профсоюза, для обеспечения защиты их прав и интересов;

предоставляют председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда не менее двух часов в неделю для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, с сохранением среднего заработка;

разрешают в рабочее время проведение собраний (конференций), заседаний выборных профсоюзных органов по вопросам производственной деятельности, регулирования социально-трудовых отношений;

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

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

предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций возможность для размещения информации в доступном для всех гражданских служащих, работников месте, на сайтах Министерства, учреждений, локальных сетях.

9.3. Гарантии гражданским служащим, работникам Министерства, подведомственных учреждений, входящим в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций.

9.3.1. Работодатели (представители нанимателя) через коллективные договоры:

предоставляют членам выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, время для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, семинаров, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, заседаний комитетов, президиумов, форумов, слетов Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы);

рассматривают вопрос о поощрении председателей выборных органов первичных профсоюзных организаций, их заместителей, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач Министерства, подведомственных учреждений.

9.3.2. Права и гарантии работникам, входящим в состав выборных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы (должности гражданской службы) регулируются статьями 374, 375, 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя (представителя нанимателя) в случаях сокращения численности или штата государственных служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации, членов выборных органов первичной профсоюзной 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. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КРАСНОДАРСКОЙ КРАЕВОЙ РО ПРГУ РФ**

10.1. Краснодарская краевая РО ПРГУ РФ обязуется:

10.1.1. Доводить до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций Министерства, подведомственных учреждений текст Соглашения и вносимые в него изменения и дополнения, содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в Министерстве, подведомственных учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной (трудовой) дисциплины присущими Профсоюзу методами.

10.1.2. Представлять и защищать законные социально-экономические и трудовые права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных Уставом Профсоюза, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Краснодарского края, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

10.1.3. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Министерства в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений вопросов, в проведении конкурсов профессионального мастерства, спортивных и культурно-массовых мероприятий Министерства, подведомственных учреждений.

10.1.4. Руководствуясь Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Уставом Профсоюза через комиссии и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями (представителями нанимателя) Министерства, подведомственных учреждений 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 Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективными договорами, а также принимать меры по устранению выявленных недостатков.

10.1.5. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, созданным в Министерстве, подведомственных учреждениях, организовывать совместное обучение членов

Профсоюза и профсоюзного актива выборных органов первичных профсоюзных организаций и работодателей (представителей нанимателя) Министерства, подведомственных учреждений по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства, охраны труда.

10.1.6. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений.

10.1.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений – членов Профсоюза.

10.1.8. Содействовать созданию в первичных профсоюзных организациях Министерства, подведомственных учреждений молодежных советов, организовывать обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

Информировать молодежь о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально - трудовых прав и экономических интересов.

10.1.9. Поощрять гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности организаций Профсоюза.

10.1.10. Оказывать содействие членам Профсоюза и членам их семей в приобретении льготных профсоюзных путёвок с 20% скидкой на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях.

10.1.11. За счет средств профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь:

- каждому члену Профсоюза, получившему травму на производстве, по пути с работы, на работу, в быту;

- каждому члену Профсоюза - в случае травмирования их детей;

- в связи с длительным лечением;

- в связи с повреждением имущества в результате стихийных бедствий;

- по частичному возмещению стоимости расходов по обучению членов Профсоюза, их детей и внуков в Кубанском институте социэкономике и права (филиал) общеобразовательного учреждения профсоюзов "Академия труда и социальных отношений";

- в размере 20% стоимости курсов по переподготовке в соответствии с требованиями профессиональных стандартов в Кубанском институте социэкономике и права (филиал) общеобразовательного учреждения профсоюзов "Академия труда и социальных отношений".

10.2. По соглашению Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ и некоммерческого частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Северо-Кавказский региональный учебный центр" членам Профсоюза предоставляется 20% скидка стоимости курсов по переподготовке в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

10.3. По договору Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ и руководства туристической фирмы "Ялта – круглый год" членам Профсоюза, членам их семей (супруг(а), дети до 18 лет, родители) предоставляется скидка на приобретение курсовок и путевок в размере 10%-40% (в зависимости от сезона).

10.4. Краснодарская краевая РО ПРГУ РФ оказывает содействие в направлении документов в ЦК Профсоюза для получения денежной выплаты из средств бюджета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение членом Профсоюза инвалидности (I, II, III группы) или его смерть.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии, а также органом по труду Краснодарского края.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные профсоюзные организации, работодатели (представители нанимателя) Министерства, подведомственных учреждений.

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

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

11.3. Итоги выполнения Соглашения ежегодно подводятся на заседании президиума Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ и коллегии Министерства и доводятся Министерством до сведения работодателей (представителей нанимателя), гражданских служащих, работников Министерства, подведомственных учреждений, Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ – до выборных органов первичных профсоюзных организаций Министерства, подведомственных учреждений и территориальных организаций Профсоюза.

11.4. Стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать новое Соглашение до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Приложение 1  
к отраслевому соглашению между  
Краснодарской краевой региональной  
организацией Общероссийского  
профессионального союза работников  
государственных учреждений  
и общественного обслуживания  
Российской Федерации и министерством  
труда и социального развития  
Краснодарского края на 2023-2025 годы

С О С Т А В

отраслевой комиссии по подготовке, заключению Соглашения  
и контролю за его выполнением

Со стороны министерства труда и социального развития Краснодарского  
края:

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Новикова<br>Елена Петровна         | - заместитель министра труда и социального<br>развития Краснодарского края, сопредседатель<br>комиссии                             |
| Гиш<br>Зурет Батербиевна           | - начальник отдела исполнения бюджета<br>министерства труда и социального развития<br>Краснодарского края                          |
| Кравченко<br>Ирина Викторовна      | - начальник юридического отдела министерства<br>труда и социального развития Краснодарского<br>края                                |
| Мацокин<br>Александр<br>Михайлович | - начальник отдела управления охраной труда в<br>управлении труда министерства труда и<br>социального развития Краснодарского края |
| Палагута                           | - начальник отдела по вопросам государственной   |

- Юлия Алексеевна службы и кадров министерства труда и социального развития Краснодарского края
- Худжина Наталья Викторовна - начальник управления труда министерства труда и социального развития Краснодарского края
- Цыпкин Юрий Геннадиевич - начальник отдела опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан министерства труда и социального развития Краснодарского края, председатель первичной профсоюзной организации

Со стороны Краснодарской краевой региональной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

- Корнилова Елена Викторовна - председатель Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ, сопредседатель комиссии
- Волчек Мария Васильевна - председатель Краснодарской ГТО Профсоюза РГУ РФ
- Гармаш Оксана Олеговна - председатель Каневской РТО ПРГУ РФ
- Гук Зоя Васильевна - председатель Усть - Лабинской РТО ПРГУ РФ
- Никитенко Наталья Васильевна - председатель Гулькевичской РТО ПРГУ РФ
- Прищепа Наталья Николаевна - председатель Лабинской РТО ПРГУ РФ
- Цуприянчик Елена Александровна - председатель Новороссийской ГТО ПРГУ РФ



Приложение 2  
к отраслевому соглашению между  
Краснодарской краевой региональной  
организацией Общероссийского  
профессионального союза работников  
государственных учреждений  
и общественного обслуживания  
Российской Федерации и министерством  
труда и социального развития  
Краснодарского края на 2023-2025 годы

Рекомендации о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания (руководитель по физическому воспитанию)	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель - дефектолог, учитель логопед	Учитель - логопед; учитель - дефектолог; сурдопедагог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного

	образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организаций дополнительного образования; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер - преподаватель; тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания (руководитель по физическому воспитанию)