

Председатель Сахалинской  
областной организации  
общероссийского профсоюза  
работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской  
Федерации

г. Южно-Сахалинск  
пр. Мира 113



Л.М. Шарухина

2022 г.

Министр социальной защиты  
Сахалинской области

г. Южно-Сахалинск  
ул. Карла Маркса, 24



О.С. Орлова

2022 г.

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между областным комитетом общероссийского Профсоюза работников  
государственных учреждений и общественного обслуживания  
Российской Федерации и министерством социальной защиты  
Сахалинской области на 2022-2024 гг.

г. Южно-Сахалинск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между областным комитетом общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством социальной защиты Сахалинской области на 2022-2024 гг. (далее по тексту - Соглашение), разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), федеральных законов и нормативных правовых актов Сахалинской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников системы социальной защиты.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники учреждений, подведомственных министерству социальной защиты Сахалинской области (далее - работники учреждений), в лице их представителя - Сахалинского областного комитета общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далес по тексту - обком Профсоюза);
- работодатели - в лице их представителя - министерства социальной защиты Сахалинской области (далес – министерство социальной защиты).

1.3. Данное Соглашение вступает в силу и действует в течение 3-х лет с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года.

1.4. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников учреждений;
- основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.5. Соглашение распространяется на работодателей, работников учреждений, обязательно для выполнения работодателями и выборными профсоюзовыми органами.

1.6. Представители сторон оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзовыми органам в заключении коллективных договоров.

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

По взаимному согласию представителей сторон в течениис срока действия

Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 47 Трудового Кодекса Российской Федерации, которые доводятся до сведения работников, выборных профсоюзных органов и работодателей, а также осуществляется толкование и разъяснение положений Соглашения.

1.8. Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, органов государственной власти Сахалинской области, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально - экономическое и правовое положение работников учреждений, применяются с момента вступления их в силу.

1.9. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением Соглашения осуществляется отраслевой комиссией, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.10. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения представителями сторон министерство социальной защиты направляет его на уведомительную регистрацию в агентство по труду и занятости населения Сахалинской области.

1.11. Стороны:

1.11.1. Направляют Соглашение в двухнедельный срок после уведомительной регистрации работодателям и выборным профсоюзовым органам для ознакомления с его содержанием работников учреждений, и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайте представителей сторон.

1.11.2. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам учреждений.

1.11.3. Обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.11.4. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений и необходимость улучшения положения работников учреждений, министерство социальной защиты:

2.1.1. Обеспечивает своевременное финансирование учреждений в соответствии плановыми ассигнованиями, утвержденными Законом Сахалинской области об областном бюджете Сахалинской области.

2.1.2. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников учреждений, разрабатываются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.1.3. Доводит в установленном порядке нормативные правовые акты министерства социальной защиты, затрагивающие социально трудовые интересы работников учреждений, до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в части, их касающейся.

2.2. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

2.2.2. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, созданной для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовке проекта Соглашения и его заключении, внесению изменений и дополнений, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.2.3. Оказывать содействие работодателям и выборным профсоюзовым органам в заключении коллективных договоров в учреждениях социального обслуживания.

Работодатели при получении уведомлений в письменной форме от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

2.2.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в системе социальной защиты.

Изучать практику работы работодателей, выборных профсоюзных органов по заключению и выполнению коллективных договоров с опубликованием материалов в средствах массовой информации.

2.2.5. Представлять 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 работников учреждений, проводить взаимные консультации по указанным вопросам.

2.2.6. Рассматривать наиболее важные вопросы затрагивающие права и

интересы работников учреждений, на совместных заседаниях коллеги и президиума областной организации Профсоюза.

### **3. Трудовые отношения**

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

3.1.1. Трудовые отношения с работниками регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективных договоров и иных локальных актов учреждений.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

3.1.3. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Режим рабочего времени работников регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 Трудового кодекса).

Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин законодательными актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 Трудового кодекса).

3.4. В учреждениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, коллективными договорами или трудовыми договорами может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности, (ст. 104 Трудового кодекса).

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна

превышать норм, установленных для соответствующей категории работников.

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

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 99 Трудового кодекса), а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.6. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работникам учреждений ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса).

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

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

3.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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 опасными условиями труда (ст. 117 Трудового кодекса).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами (ст. 117 Трудового кодекса).

3.10. Работникам учреждений предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера (ст. 321 Трудового кодекса).

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), являющегося работником учреждения, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст.322 Трудового кодекса).

3.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), являющемуся работником учреждения, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 Трудового кодекса).

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 Трудового кодекса).

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.13. Графики отпусков работников утверждаются руководителем с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель предоставляет работникам, воспитывающим детей - инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения старшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.1, ст. 262.2 Трудового кодекса).

3.14. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий включаются представители соответствующего выборного профсоюзного органа.

отдельных категорий работников на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

Вопросы организации доставки работников на работу и обратно оговариваются в коллективных договорах.

3.16. Работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации и Сахалинской области.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Оплата труда работников учреждений устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом, Законом Сахалинской области от 20.02.2008 № 5-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Сахалинской области» и другими нормативными правовыми актами Сахалинской области.

4.1.1. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на стимулирующие выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области. Порядок установления стимулирующих выплат определяется коллективными договорами или локальными нормативными актами, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборных профсоюзных органов.

4.2. Размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий год.

4.3. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии с действующим законодательством на условиях, установленных коллективными договорами.

Работодатель несет персональную ответственность в рамках действующего законодательства за соблюдение сроков и полноту расчетов по выплате заработной платы (ст. 142, 236 Трудового кодекса).

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

4.5. Работа в сверхурочное время оплачивается в размере, установленном коллективным договором, но не более чем в полутора раза.

часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и фиксируются в коллективных договорах (ст. 147 Трудового кодекса).

4.9. К заработной плате работников учреждений применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах и порядке, установленных законами и иными правовыми актами Российской Федерации и Сахалинской области (ст. 316 Трудового кодекса).

4.10. Молодежи, поступившей на работу до 30 лет и проживающей в Сахалинской области, устанавливается дополнительная гарантия в виде выплаты процентной надбавки к заработной плате в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, не менее пяти лет (Закон Сахалинской области от 23.12.2005 № 106-30 «О дополнительных гарантиях молодежи, проживающей и работающей в Сахалинской области»).

4.11. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 Трудового кодекса).

4.12. Согласно статье 134 Трудового кодекса индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области.

## **5. Содействие занятости**

5.1. Министерство социальной защиты, работодатели организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».

5.2. Министерство социальной защиты информирует обком Профсоюза в письменной форме не менее чем за три месяца о намеренных сокращениях численности или штата работников в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению.

5.3. Работодатели:

5.3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения осуществляют согласованные с профсоюзовыми органами мероприятия по обеспечению занятости работников.

Гарантии и компенсации в связи с высвобождением работников учреждений определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3.2. В случае предстоящего сокращения численности или штата работников учреждений предупреждают работников об их предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца.

5.3.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организаций на освобождающиеся места.

5.3.4. Содействуют высвобождаемым работникам учреждений в трудоустройстве через органы занятости.

численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерием массового увольнения работников считается:

а) ликвидация организации (прекращение деятельности работодателем - физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек;

б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.3.5. Сохраняют за работниками учреждений, имеющими противопоказания и признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, средний заработка на срок его переквалификации.

5.3.6. Осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение работниками учреждений мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законодательством Российской Федерации и иными правовыми нормативными актами с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на период обучения.

5.4. Работникам, уволенным из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется преимущественное право трудоустройства в то же учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемые учреждения системы социальной защиты.

5.5. При сокращении численности или штата работников учреждений учитываются нормы статьи 179 Трудового кодекса (преимущественного права оставления на работе) и коллективного договора.

## **6. Развитие кадрового потенциала**

6.1. Министерство социальной защиты, работодатели:

6.1.1. Анализируют кадровый состав, потребность в кадрах учреждений

профессиональной подготовки и переподготовки работников учреждений.

6.1.2. Организуют систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.3. Создают работникам учреждений, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

6.1.4. Учитывают результаты профессиональной подготовки работников при продвижении по работе.

6.1.5. Оказывают практическую помощь в целях оптимальной адаптации, приобретении необходимых профессиональных навыков, знаний и опыта работы работникам учреждений вновь принятых на работу, переведенных на иную работу, если выполнение обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и новых практических навыков, путем внедрения института наставничества.

## **7. Охрана труда**

### **7.1. Стороны:**

7.1.1. Обеспечивают, признавая приоритетными, действия по сохранению жизни и здоровья работников, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в учреждениях.

7.1.2. Проводят анализ и оценку состояния условий и охраны труда в учреждениях, разрабатывают меры по их улучшению.

7.1.3. В целях развития и совершенствования работы в области охраны труда принимают участие в организации и проведении областного месячника охраны труда и Всемирного дня охраны труда.

### **7.2. Министерство социальной защиты:**

7.2.1. Разрабатывает и утверждает отраслевой план мероприятий снижению производственного травматизма в соответствующей с деятельности с учетом примерного ведомственного плана, утвержденного приказом Минтруда России от 12.02.2018 № 71.

### **7.3. Работодатели:**

7.3.1. Выполняют государственные нормативные требования охраны труда, признавая обеспечение безопасных условий и охраны труда неотъемлемой составной частью процесса управления.

7.3.2. Обеспечивают создание и функционирование системы управления

управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

В этих целях разрабатывают и утверждают локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников «Положение о системе управления охраной труда в учреждении» и с учетом специфики своей деятельности.

7.3.3. Устанавливают нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании единых Типовых норм (или Типовых норм до 31.12.2024) с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7.3.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

7.3.5. Обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в которые, в том числе, включают мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе (компенсацию работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; организацию и проведение физкультурных, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий спортом и другие).

7.3.6. Информируют работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах

и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов работы, в целях контроля за безопасностью работы.

7.3.7. Обеспечивают ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.3.8. Организуют за счет собственных средств для работников, занятых на работах во вредных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4, класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии - один раз в пять лет.

Организуют для работников, имеющих стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проведение периодических осмотров в центре профпатологии.

7.3.9. Обеспечивают при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3.10. Обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание работников, в этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи и другое

7.3.11. Обеспечивают расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (миниотравм).

7.3.12. В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний используют возможность финансового обеспечения предупредительных мер по спиранию производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств Фонда социального страхования (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров - до 30 % сумм страховых взносов на данный вид страхования) в установленном порядке

7.3.13. Создают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах государственных нормативных требований охраны труда, организуют их обучение.

7.3.14. С целью формирования здорового образа жизни в трудовом коллективе разрабатывают и реализуют корпоративные программы по укреплению здоровья.

7.3.15. Принимают участие в ежегодном областном смотре-конкурсе по охране труда, а также организуют и проводят Месячник охраны труда и Всемирный день охраны труда.

#### 7.4. Профсоюзы:

7.4.1. Контролируют выполнение работодателями обязательств, предусмотренных коллективными договорами, а также предоставление гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, обеспечение работников сертифицированными (декларированными) средствами индивидуальной и коллективной защиты, своевременность и полноту проведения обязательных медицинских осмотров.

Контролируют состояние условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Принимают участие в оценке профессиональных рисков, в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

7.4.2. Способствуют выполнению мероприятий, направленных на снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний в учреждениях. Добиваются финансирования в полном объеме мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

7.4.3. Принимают участие в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, в полной мере реализуют свои права при проведении специальной оценки условий труда, в том числе инициируют проведений внеплановой специальной оценки условий труда. Осуществляют контроль за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда.

7.4.4. Инициируют создание на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда в организациях, обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, содействуют организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

7.5. Разрабатывают и реализуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ. Применяют обучающий модуль для информирования работников по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

## **8. Гарантии и компенсации**

### **8.1. Работодатели:**

8.1.1. В соответствии с постановлением Правительства Сахалинской области от 01.09.2014 № 416:

- компенсируют работникам и неработающим членам их семей (супругу (супруге), несовершеннолетним детям) один раз в два года расходы на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (отдыха) и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также провоза багажа независимо от категории (по количеству мест, весу, габаритам) сверхнормативного багажа, установленной перевозчиком, в размере документально подтвержденных расходов, но не свыше 2500 рублей.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у работника организации возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанной организации - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

- возмещают работникам и членам их семей расходы, связанные с переездом к новому месту жительства при расторжении трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия; стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам.

8.1.2. Обеспечивают обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.1.3. Руководствуясь Федеральным Законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с выборными профсоюзовыми органами осуществляют в организациях социальной защиты персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в органы

сведений о застрахованных лицах, (ст. 15 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

8.1.4. Определяют круг работников учреждений, имеющих разъездной характер работы, которым возмещаются расходы на проезд в общественном транспорте.

Порядок и условия возмещения таких расходов определяется коллективным договором.

8.2. При направлении на профессиональную переподготовку, повышение квалификации с отрывом от работы за работниками на весь период обучения сохраняется место работы, средняя заработка плата по основному месту работы.

8.3. Работодатели и выборные профсоюзные органы могут предусматривать в коллективных договорах в зависимости от финансовых возможностей дополнительные финансовые льготы и гарантии.

## **9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций**

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюза, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон № 10-ФЗ), иными федеральными законами Российской Федерации, и реализуются с учетом Соглашения между Правительством Сахалинской области, областным объединением организаций Профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области, настоящего Соглашения.

Министерство социальной защиты, работодатели:

- обеспечивают соблюдение прав и гарантий профсоюзных организаций, способствуют укреплению действующих, способствуют и не препятствуют созданию первичных организаций Профсоюза в учреждениях;

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций Сахалинской областной организации Профсоюза, выборных органов и проводимых ими мероприятиях.

Условия освобождения от основной работы для участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

- предоставляют профсоюзным органам по их запросам информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для осуществления

- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений социальной защиты, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

#### 9.2. Материальные условия деятельности профсоюзной организации Работодатели

- могут перечислять денежные средства профсоюзовым органам на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Порядок и размер отчислений определяется коллективными договорами (ст.377 Трудового кодекса);

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях;

- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежные средства в размере, установленном для уплаты членских взносов, для обеспечения защиты их коллективных прав и интересов, одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях;

- не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

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

- предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи для осуществления деятельности профсоюзных организаций в интересах работников;

- предоставляют выборным профсоюзным органам возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

#### 9.3. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов:

##### 9.3.1. Министерство социальной защиты предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии министерства социальной защиты, совещаниях, внедомственных комиссиях и других мероприятиях.

##### 9.3.2. Работодатели предоставляют право работникам учреждений на

профсоюзных организаций в состав коллегиальных органов управления учреждений, комиссий по социально-трудовым вопросам.

9.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов первичной организации Профсоюза, неосвобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса).

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

9.3.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **10. Обязательства областного комитета Профсоюза**

Областной комитет Профсоюза и выборные профсоюзные органы министерства социальной защиты и учреждений обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой дисциплины, присущими Профсоюзам методами.

10.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников учреждений, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских взносов, перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

10.3. Участвовать по взаимной договоренности с работодателями в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для трудовых коллективов вопросов.

10.4. Вносить предложения по совершенствованию оплаты труда и социальной защиты работников учреждений, участвовать в их рассмотрении совместно с министерством социальной защиты.

10.5. Руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц

законодательства о труде и охране труда, предоставлением работникам социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующими законодательствами, принимать меры, способствующие устранению имеющихся недостатков.

10.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзов организациям министерства социальной защиты, учреждений, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей министерства социальной защиты по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза, получившим травму на производстве, по пути следования на работу или с работы, в быту или их детьми.

10.8. Оказывать помощь в приобретении путевок в санатории членам профсоюза и их детям на льготном основании.

10.9. Проводить разъяснительную работу среди работников учреждений о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов членов Профсоюза.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами, их представителями в составе отраслевой комиссии.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные организации Профсоюза, работодатели. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают решения.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства Российской Федерации, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

11.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседании президиума областной

организации Профсоюза и коллегии министерства социальной защиты Сахалинской области и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.

11.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период.

Председатель  
Сахалинской областной организации  
общероссийского профсоюза  
работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации

« 01 » *Шарухина* 20 *11* г.



Министр социальной защиты  
Сахалинской области

« 01 » *Орлова* 20 *11* г.



защиты

## Приложение

к Отраслевому соглашению между областным комитетом общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством социальной защиты Сахалинской области на 2022-2024

Состав Отраслевой комиссии  
по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю  
за выполнением Отраслевого соглашения между обкомом Профсоюза  
и министерством социальной защиты Сахалинской области  
на 2022-2024 годы

.С. Орлова

) 22 г.

Со стороны областного комитета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

Шарухина  
Лидия Михайловна - председатель Сахалинской областной организации Профсоюза (сопредседатель комиссии)

Дмитриенко  
Елена Владимировна - заместитель директора по УВР ГБУ «Кировский детский дом-интернат для умственно отсталых детей», член Сахалинского областного комитета Профсоюза

Захарчук  
Татьяна Геннадьевна - старшая медицинская сестра медико-социальной реабилитации ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Преодоление», председатель первичной профсоюзной организации

Копчук  
Надежда Анатольевна - заместитель директора ГБУ «Центр социального обслуживания населения Сахалинской области», председатель первичной профсоюзной организации

Морозова  
Ирина Викторовна - старшая медицинская сестра ГБУ «Южно-Сахалинский психоневрологический интернат», председатель первичной профсоюзной организации

Павельева  
Марина Валерьевна - Воспитатель ГКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда», председатель первичной профсоюзной организации.



## АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

693000, г. Южно-Сахалинск, ул. Дзержинского, 23

тел.: (4242) 432-746, факс: (4242) 505-338

E-mail: [atzn@sakhalin.gov.ru](mailto:atzn@sakhalin.gov.ru), <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

---

---

Министру социальной защиты  
Сахалинской области

О.С.Орловой

693020, г.Южно-Сахалинск,  
ул.Карла Маркса, д.24

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области сообщает, что Отраслевое соглашение между областным комитетом общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством социальной защиты Сахалинской области на 2022-2024 годы (далее - Соглашение) зарегистрировано **20 апреля 2022г.**

Регистрационный номер **133**.

1) Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

2) Одновременно в целях предупреждения возможных трудовых споров рекомендуем к пункту 5.3.5 Соглашения учесть, что в соответствии со статьей 24 ТК РФ обязательства, принимаемые на себя сторонами социального партнерства, должны быть реальными и обязательны для исполнения обеими сторонами.

Заместитель руководителя агентства

Т.В. Волина