

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



О.И. Ишимова

« 03 » сентября 2024 г.

Министр
труда и социального развития
Пермского края



Н.С. Фокин

« 03 » сентября 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ

о социальном партнёрстве между Пермской краевой организацией
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации
и

Министерством труда и социального развития Пермского края

на 2024-2026 годы

Министерство труда и социального развития Пермского края
Соглашение уведомительно зарегистрировано
№ 5 - 04 - 09 20 24 г.
Подпись _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. СОГЛАШЕНИЕ о социальном партнёрстве между Пермской краевой организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда и социального развития Пермского края на 2024-2026 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пермского края.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- Работодатели – государственные бюджетные учреждения социального обслуживания, находящиеся в ведении Министерства труда и социального развития Пермского края, в лице их представителя – Министерства труда и социального развития Пермского края;

- работники государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Пермского края (далее – работники учреждений), в лице их представителя – Пермской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до 31.12.2026 года.

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

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее 3 месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение:

- является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками учреждений и работодателями, содержащим обязательства по установлению общих условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников учреждений;

- обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон коллективного договора в расширении социальных гарантий для работников учреждений.

1.5. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников учреждений, указанных в пункте 1.1 настоящего Соглашения.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой

стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Пермского края, а также настоящим Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводятся до сведения работодателей, выборных профсоюзных органов и работников учреждений.

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

1.6.3. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищенности работников учреждений.

1.6.4. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников учреждений, установленный законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для работников учреждений, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации и Пермского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В случае отсутствия в учреждении коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.7. Порядок, сроки разработки проекта Соглашения и заключения определяются Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения, находящимся в ведении Министерства труда и социального развития Пермского края (далее – Комиссия), которая осуществляет контроль за выполнением настоящего Соглашения.

Состав Комиссии утвержден приложением № 1 к настоящему Соглашению.

1.8. Соглашение подписывается уполномоченными представителями сторон – Министром труда и социального развития Пермского края и Председателем Пермской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств за исключением случаев приведения положений соглашения в соответствие с законодательством Российской Федерации и Пермского края.

Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей Сторон.

1.10. В случае реорганизации, ликвидации или упразднения одной из Сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемой Стороны переходят к ее правопреемнику и сохраняются до заключения нового отраслевого Соглашения или внесения в действующее настоящее Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.11. В течение семи дней со дня подписания Соглашения представителями Сторон Министерство труда и социального развития Пермского края направляет его на уведомительную регистрацию.

1.12. В месячный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Министерство труда и социального развития Пермского края доводит его текст до учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на своих сайтах в сети Интернет.

1.13. Стороны предпринимают все меры по профилактике коллективных трудовых споров, а в случае их возникновения используют все предоставленные действующим законодательством возможности по урегулированию.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны обязуются при регулировании трудовых отношений соблюдать следующие нормы:

2.1.1. Трудовые отношения между работником учреждения и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективными и трудовыми договорами, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных актов в учреждениях.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников учреждений по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Пермского края, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и Пермского края, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Работодатель обязан ознакомить работника учреждения его под роспись с учредительными документами, положением об учреждении, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим

Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника учреждения.

2.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.4. Для работников учреждений устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2.5. В учреждениях отдельным работникам может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателей данные работники учреждений могут, при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.6. Коллективными договорами учреждений с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, лицам, совмещающим работу с обучением, с сохранением полной оплаты труда.

2.7. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником учреждения по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника учреждения продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работника учреждения к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника учреждения в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям

производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника учреждения к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников учреждений в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников учреждений в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника учреждения.

Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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

2.8. По просьбе работников учреждения и на основании статьи 102 Трудового кодекса работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

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

2.10. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается определенным категориям работников в соответствии с действующим законодательством.

Работодатели (государственные бюджетные учреждения и государственные автономные бюджетные учреждения) с учетом производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные краткосрочные отпуска для работников учреждений. Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются в коллективном договоре.

2.11. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам учреждений с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней.

2.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.13. Работающим в учреждении инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в коллективных или 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 учреждений.

2.14. Работодатели предоставляют работникам учреждений - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.16. Работодатели предоставляют работникам учреждений, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.17. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников учреждений исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

2.18. Графики отпусков работников учреждений утверждаются работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.19. Коллективным договором с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов может предусматриваться предоставление ежемесячного дополнительного выходного дня женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, с сохранением заработной платы.

2.20. В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса работники учреждений при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

III. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны Соглашения считают привлечение и закрепление работников в учреждениях, содействие в получении дополнительного профессионального образования, профессиональному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

— предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах учреждений;

- создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проводятся конкурсы профессионального мастерства среди работников учреждений.

3.1. Работодатели:

3.1.1. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций разрабатывают и реализуют планы развития учреждений, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников учреждений.

3.1.2. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Пермского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективными договорами создают работникам учреждений, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в профессиональных образовательных организациях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.1.3. Обеспечивают прохождение работниками учреждений подготовки и дополнительного профессионального образования в порядке и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, нормативными правовыми актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства труда и социального развития Пермского края, с сохранением занимаемой должности и среднего заработка на этот период.

3.1.4. Рассматривают ходатайства выборных органов первичных профсоюзных организаций о представлении работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

3.1.5. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателями на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатели:

4.1.1. Принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы учреждений и формированию фонда оплаты труда работников учреждений.

4.1.2. Вносят изменения и дополнения в локальные акты учреждений в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Исходят из того, что система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами утвержденными в установленном порядке для подведомственных учреждений.

4.1.4. Руководствуются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и (или) соответствующими профессиональными стандартами.

4.1.5. При введении «эффективного контракта» заключают в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками учреждений в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

4.1.6. При разработке показателей эффективности работодатели исходят из необходимости зависимости оплаты труда от результатов и качества труда и заинтересованности работника в эффективном функционировании учреждений, повышении качества оказываемых услуг.

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Пермского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

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

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

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

4.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника учреждения.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника учреждения, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником учреждения его трудовой функции, работник учреждения обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов, а также с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются с учетом норм трудового законодательства коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.11. Установление и пересмотр норм труда производятся на основе технико-экономических обоснований с обязательным извещением работников, которых касаются изменения, не позднее чем за два месяца до их введения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.12. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, локальными нормативными актами.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4.13. При выплате заработной платы работодатели в письменной форме извещают каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. С целью повышения социального статуса работника учреждения, престижа профессии и мотивации труда Стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- совершенствованию систем оплаты труда подведомственных учреждений Министерству труда и социального развития Пермского края.

4.15. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

4.16. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.17. В соответствии со статьей 312.5 Трудового кодекса выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатели:

5.1.1. Организуют свою работу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Пермского края, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законодательством о занятости населения.

5.1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости, предоставлению гарантий и компенсаций работникам учреждений.

5.1.3. При переводе работника учреждения, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, сохраняют за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника учреждения.

5.1.4. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников учреждения и возможного расторжения трудовых договоров с работниками учреждения персонально и в письменной форме под роспись сообщают об этом работникам учреждения, сообщают об этом не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации учреждения, а также в орган службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника учреждения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников учреждения, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников учреждения в течение полугодия.

5.1.5. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников учреждения предлагают работнику учреждения другую имеющуюся работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

5.1.6. При сокращении численности или штата работников учреждений учитывают нормы статьи 179 Трудового кодекса о преимущественном праве на оставление на работе.

Помимо указанных в ней категорий работников учреждений преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
- двух работников из одной семьи;
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста).

5.1.7. Увольнение работников учреждений осуществляют в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.1.8. Помимо компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, государственные бюджетные учреждения и государственные автономные учреждения могут включать в коллективные договоры с учетом финансово-экономического положения льготы и преимущества.

5.1.9. С письменного согласия работника учреждение имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника учреждения, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.1.10. Увольнение работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса.

5.1.11. Оказывают помощь увольняемым работникам учреждений в трудоустройстве.

Работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляют возможность трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемые учреждения.

5.1.12. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника учреждения, в состав аттестационных комиссий включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций.

5.1.13. Совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций обеспечивает создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Работодатели:

6.1.1. Содействуют реализации государственной политики в области содействия занятости населения, получения дополнительного профессионального образования работниками (в возрасте до 35 лет включительно), оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу органов и учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

6.1.3. Содействуют развитию молодежного движения в учреждениях, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

6.1.4. Могут предусматривать с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждениях в коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволяют реализовать:

- предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;
- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;
- обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;
- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществление дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;
- установление при наличии финансовых средств доплат молодым работникам учреждений в первые три года работы;
- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;
- поощрение молодых работников учреждений, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;
- квотирование рабочих мест для лиц, окончивших профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, а также ранее работавших в учреждениях после прохождения ими военной службы по призыву.

6.2. Профсоюз, его региональные (межрегиональные) организации, выборные профсоюзные органы, в целях активизации участия молодежи в развитии и повышении эффективности деятельности профсоюзного движения:

6.2.1. Создают в учреждениях молодежные советы Профсоюза, содействуют их работе.

6.2.2. Проводят обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам.

6.2.3. Организуют и проводят форумы, конференции, круглые столы по актуальным проблемам молодежи.

6.2.4. Контролируют предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и Пермского края, настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

6.2.5. Принимают участие в разработке и реализации федеральных и отраслевых молодежных программ.

6.2.6. Проводят иные мероприятия по повышению социальной активности молодежи, в целях повышения престижа работы в учреждениях и развития профсоюзного движения.

6.3. В целях поощрения студенческой молодежи – членов Профсоюза, пропаганды профсоюзного движения в студенческой среде учреждаются стипендии Профсоюза для студентов высших учебных заведений, являющихся членами Профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны рассматривают охрану труда работников учреждений как одно из приоритетных направлений работы.

Работодатели обеспечивают безопасные условия и охрану труда исходя из требований трудового законодательства и выполняют обязанности, возложенные на него положениями статьи 214 Трудового кодекса.

7.2. Мероприятия по охране труда и противопожарной безопасности являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.3. Работодатели обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса.

7.4. Работодатели по собственной инициативе и (или) по инициативе выборных органов первичных профсоюзных организаций создают комитеты (комиссии) по охране труда, образуемые на паритетной основе.

7.5. Работодатели обязаны обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями, установленными законодательством о специальной оценке условий труда.

7.6. Работодатели, осуществляющие производственную деятельность, численность работников которых превышает 50 человек, создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование.

Работодатели, численность работников которых не превышает 50 человек, принимают решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатели могут заключать гражданско-правовой договор с организацией, аккредитованной в установленном порядке, или специалистом, оказывающим услуги в области охраны труда.

7.7. Работникам учреждений по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

Работодатели обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников учреждений в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников учреждений, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.8. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам учреждений бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда — молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору. Выдача

работникам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников учреждения может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.9. Работодатели в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организуют 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 работников учреждений, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.10. Работникам учреждений, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

При этом ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 7 календарных дней.

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

7.11. В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса отказ работника учреждения от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.12. Предложения выборного органа, первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

7.13. В случае установления факта грубой неосторожности работника учреждения, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель государственного бюджетного учреждения и государственного автономного учреждения при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации учреждения на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, установленных коллективными договорами.

8.2. Работодатели в пределах своей компетенции при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов при заключении соглашений и коллективных договоров предусматривают установление социальных льгот, гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, гарантии и компенсации работникам учреждений устанавливаются в коллективных договорах с учетом местных условий и потребностей работников учреждений.

8.2.1. Создают условия с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов для занятий физкультурой и спортом, по договоренности Сторон обеспечивают финансирование организации и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ), иными федеральными законами Российской Федерации, законами Пермского края и иными нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза.

9.2. Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников учреждений в Профсоюз;
- соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуют созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях;
- предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-

бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников;

– содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав работников учреждений и уставных задач Профсоюза.

9.3. Материальные условия деятельности первичных профсоюзных организаций.

9.3.1. Работодатели:

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

– на основании личных письменных заявлений работников учреждений, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях производят бесплатно удержание

и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

– предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций учреждений для обеспечения их деятельности в интересах работников учреждений оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные документы; при необходимости предоставляют транспортные средства и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также возможность для размещения информации в доступном для всех работников учреждений месте на условиях, определяемых коллективными договорами учреждений.

Для проведения оздоровительных, культурно-массовых и спортивных мероприятий с членами Профсоюза и членами их семей с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов предоставляют бесплатно выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации учреждения необходимые помещения, транспортные средства, спортивные комплексы, находящиеся в собственности либо арендованные.

9.4. Гарантии работников учреждений, входящих в состав выборных органов.

9.4.1. Работодатели:

– организуют обучение требованиям охраны труда членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране

труда Профсоюза в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению вопросам охраны труда;

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников учреждений на время прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, проведения проверок соблюдения требований охраны труда, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций его выборных органов и проводимых ими мероприятий;
- имеют право поощрять морально и материально руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.4.2. Работники учреждений, освобожденные от основной работы в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники учреждений в соответствии с коллективным договором.

9.4.3. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность) в том же учреждении.

9.4.4. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

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

9.6. За особые заслуги Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

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

Х. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. В целях развития социального партнерства Стороны Соглашения обязуются:

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

11.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на региональном, территориальном и локальном уровнях.

11.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов Соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

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

11.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

11.1.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

11.1.7. Обобщать практику заключения коллективных договоров в учреждениях и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе Комиссии. При необходимости состав данной Комиссии может быть изменен путем принятия соответствующего решения Комиссии.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового

и связанного с ним законодательства, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края.



Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
в государственных бюджетных учреждениях социального
обслуживания населения, находящимся в ведении Министерства труда
и социального развития Пермского края

Со стороны Министерства труда и социального развития Пермского края:

1. Санников Дмитрий Михайлович, Заместитель министра труда и социального развития Пермского края;
2. Подьянова Надежда Евгеньевна, Статс-секретарь, заместитель министра труда и социального развития Пермского края;
3. Мелюхина Валентина Петровна, Председатель совета директоров Учреждений социального обслуживания Министерства труда и социального развития Пермского края.

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

1. Ишимова Ольга Ивановна, Председатель Пермской краевой организации Профсоюза;
2. Потеряев Владимир Андреевич, Заместитель председателя Пермской краевой организации Профсоюза по социально - правовым вопросам;
3. Петухова Оксана Валерьевна, Заместитель председателя Пермской краевой организации Профсоюза по финансовым вопросам.

