

Председатель Брянской областной
территориальной организации
Общероссийского профсоюза
работников государственных учреждений и
общественного обслуживания
Российской Федерации



Н.В. Павлюченко

28 декабря 2018 года

Начальник управления государственной
службы по труду и занятости населения
Брянской области



Н.В. Новикова

28 декабря 2018 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПО
ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ И
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
НА 2019 – 2021 ГОДЫ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение между управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области и Брянской областной территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2019 – 2021 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных учреждений, находящихся в ведении управления государственной службы по труду и занятости населения Брянской области.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники управления государственной службы по труду и занятости населения Брянской области (государственные гражданские служащие; работники, занимающие должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы; иные работники (работники, осуществляющие деятельность по профессиям рабочих)); работники государственных казённых учреждений центров занятости населения городов и районов области (далее – работники) в лице их полномочного представителя – Брянской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Обком Профсоюза);

работодатели: представитель нанимателя в лице начальника управления государственной службы по труду и занятости населения Брянской области и директора государственных казённых учреждений центров занятости населения городов и районов области (далее – Работодатели) в лице их представителя – начальника управления государственной службы по труду и занятости населения Брянской области.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в управлении государственной службы по труду и занятости населения Брянской области (далее – Управление) и государственных казённых учреждениях центрах занятости населения городов и районов области (далее – ГКУ ЦЗН) и устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в Управлении и ГКУ ЦЗН, трудовых договоров с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.5. Условия, гарантии и компенсации, установленные настоящим Соглашением, обязательны для выполнения Работодателями.

1.6. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в Управлении и ГКУ ЦЗН, не ограничивающей права их сторон в расширении социальных льгот и гарантий.

Работодатели при получении предложения от первичных профсоюзных организаций о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в коллективные переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

Заключаемые коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, действующим законодательством.

В коллективном договоре Управления и ГКУ ЦЗН с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Стороны в установленном порядке осуществляют регистрацию коллективных договоров Управления и ГКУ ЦЗН в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.7. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров и обеспечения контроля за выполнением настоящего Соглашения.

1.8. Управление в недельный срок с момента подписания Соглашения направляет его копию директорам ГКУ ЦЗН и выборным профсоюзным органам Управления и ГКУ ЦЗН для ознакомления с его содержанием работников Управления и работников Учреждений и выполнения принятых обязательств.

1.9. Стороны договорились о проведении коллективных переговоров не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего соглашения с целью заключения его на новый период.

1.10. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Соглашением.

2.1.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор (служебный контракт) с работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2.2. Стороны трудового договора (служебного контракта) определяют его условия с учетом трудового законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Брянской области, коллективных договоров, настоящего Соглашения, локальных нормативных актов учреждения.

Условия трудового договора (служебного контракта), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2.3. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе, Работодателем может устанавливаться срок испытания до трех месяцев. Для отдельных категорий работников (заместитель директора ГКУ ЦЗН, главный бухгалтер, его заместитель) срок испытания может устанавливаться до шести месяцев.

При заключении служебного контракта, в целях проверки соответствия квалификации государственного гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы, Работодателем может устанавливаться срок испытания от одного месяца до одного года.

В период срока испытания на работников распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением.

2.2.4. Ликвидация Управления и ГКУ ЦЗН, их подразделений, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, могут осуществляться только после предварительного уведомления соответствующих профсоюзных органов в сроки, установленные законодательством.

2.3. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного периода по 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.4. При принятии решения о массовом высвобождении работников, Работодатели обязуются в письменной форме сообщать об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым при:

- а) ликвидации ГКУ ЦЗН;
- б) сокращении численности или штата работников в количестве:
15 и более человек в течение 30 календарных дней;
50 и более человек в течение 60 календарных дней;
100 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.5. Для отдельных категорий работников, определённых коллективным договором, может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они могут привлекаться к выполнению трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2.6. При сокращении должностей государственной гражданской службы в Управлении, численности или штата работников Управления и ГКУ ЦЗН учитывают нормы статьи 31 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественного права оставления на работе (службе).

Помимо указанных в них категорий гражданских служащих и работников, преимущественное право на оставление на службе (работе) при равной производительности труда и квалификации предусматривается для:

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

прошедших службу (проработавших) в организациях системы по труду и занятости населения (свыше 15 лет);

одиноких родителей и других лиц (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до восемнадцати лет;

руководителя (заместителя) профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы;

одного из двух государственных гражданских служащих (работников) из одной семьи, работающих в Управлении или ГКУ ЦЗН.

Коллективными договорами могут предусматриваться другие категории государственных гражданских служащих и работников, пользующихся преимущественным правом по оставлению на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников ГКУ ЦЗН производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ ЦЗН, разработанным на основании Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг по трудоустройству, утвержденного постановлением Правительства Брянской области от 18.12.2015 № 633-п. При разработке нового проекта Положения или внесения изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг по трудоустройству Управление проводит консультации и согласование с Обкомом Профсоюза.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются ГКУ ЦЗН самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Премирование работников ГКУ ЦЗН осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ ЦЗН (локальным нормативным актом ГКУ ЦЗН), Положением о премировании, утвержденными Работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области на соответствующий год.

3.6. Оплата труда работников Управления производится:

государственных гражданских служащих – в соответствии с Законом Брянской области от 16.06.2005 № 46-З «О государственной гражданской службе Брянской области» и Положением о выплате ежемесячной надбавки за особые условия государственной гражданской службы, ежемесячной надбавки за выслугу лет на гражданской службе, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, материальной помощи, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, иных выплат, утвержденным приказом Управления от 30.06.2014 № 53-к;

лиц, занимающих должности, не отнесенные к государственной гражданской службе, – в соответствии с Положением о порядке оплаты и стимулирования труда работников, утвержденным приказом Управления от 04.07.2012 № 224;

осуществляющих деятельность по профессиям рабочих – в соответствии с Положением о системе оплаты труда отдельных работников Управления, утвержденным приказом Управления от 02.07.2012 № 222 (разработано в соответствии с постановлением администрации Брянской области № 1068 «Об оплате труда отдельных работников государственных органов Брянской области»).

3.7. Выплата заработной платы работникам Управления и ГКУ ЦЗН производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Работодатели несут ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством.

3.8. Управление обеспечивает полное и своевременное финансирование ГКУ ЦЗН в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными соответствующим законом Брянской области.

3.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

3.10. Стороны пришли к соглашению, что при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни), работникам производятся доплаты в размерах, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.11. Работникам государственных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. ОХРАНА ТРУДА. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха в Управлении и ГКУ ЦЗН принимают на себя Работодатели.

4.2. Работодатели:

разрабатывают мероприятия по улучшению условий и охраны труда (Соглашение по охране труда), которые являются неотъемлемой частью коллективных договоров, и обеспечивают в соответствии с законодательством Российской Федерации их финансирование;

используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%), направленных на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда работников, медицинские осмотры работников и приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

организуют обучение и проверку знаний по охране труда работников, а также обязательное проведение инструктажей всех видов;

обеспечивают работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, специальной обувью, смывающими и обезвреживающими средствами согласно установленным нормам;

организуют проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах Управления и ГКУ ЦЗН в соответствии с требованиями действующего законодательства;

обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками вредных производственных факторов повышенной вредности и опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, а также работающими в условиях повышенной опасности);

осуществляют расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

содействуют проведению диспансеризации работников, в связи с чем в коллективный договор включают положения о мерах, обеспечивающих прохождение диспансеризации, в том числе сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время ее прохождения (не менее одного дня);

обеспечивают осуществление ведомственного контроля за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

4.3. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателями.

В соответствии со статьей 218 Трудовым кодексом Российской Федерации могут создаваться комиссии по охране труда (при необходимости). В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели создают необходимые условия для работы комиссий по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций.

Уполномоченным по охране труда первичных профсоюзных организаций для осуществления контроля в области охраны труда и здоровья гражданских служащих и работников Управления предоставляется 4 часа в месяц с сохранением заработной платы.

4.4. Стороны договорились, что в случае нарушений со стороны Работодателей государственных нормативных требований охраны труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха в Управлении и ГКУ ЦЗН, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность в письменном виде непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и средний заработок.

4.5. Должностные лица Работодателей обеспечивают беспрепятственный допуск представителей общественного контроля за охраной труда (при предъявлении удостоверения или иного документа, подтверждающего полномочия) в целях проведения проверок Управления и ГКУ ЦЗН и условий труда работников.

4.6. Стороны договорились о том, что Работодатели проводят специальную оценку условий труда на рабочих местах.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми Работодателями в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Работникам Управления и ГКУ ЦЗН предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней, государственным гражданским служащим Управления – ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Государственным гражданским служащим Управления исчисление продолжительности отпуска производится в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 14.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» пропорционально продолжительности стажа государственной гражданской службы.

Предоставление ежегодного основного отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков Работодателями может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.9. Работникам с ненормированным рабочим (служебным) днем, включая директоров ГКУ ЦЗН, их заместителей, руководителей структурных подразделений Управления, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий (служебный) день.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим (служебным) днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий (служебный) день (не менее 3 календарных дней) предусматриваются коллективным договором (Правилами внутреннего трудового распорядка) Управления и ГКУ ЦЗН в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.10. Работодатели с учетом производственных и финансовых возможностей вправе предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.12. Работодатели при наличии финансовых средств выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путёвками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатели, в пределах выделенных на эти цели бюджетных ассигнований, отчисляют средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

5.2. Работодатели с учетом мнения выборных профсоюзных органов при наличии средств предусматривают оказание дополнительных социальных гарантий и компенсаций работникам.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, социальные гарантии и компенсации для работников устанавливаются в коллективном договоре.

5.3. Работодатели:

5.3.1. Обеспечивают предоставление в соответствии с законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, а также участникам Великой Отечественной войны, в т.ч. инвалидам Великой Отечественной войны, участникам и инвалидам боевых действий, а также работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (ранее – аттестации рабочих мест по условиям труда).

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

5.3.3. В установленном Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» порядке осуществляют предоставление в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о застрахованных лицах.

5.3.4. По заявлению работников осуществляют предоставление оплачиваемых отпусков в количестве:

трёх календарных дней в случаях: бракосочетания самого работника или детей; папе при рождении ребенка; смерти близкого родственника (мужа, жены, матери, отца, детей, брата, сестры);

одного календарного дня одному из родителей при сопровождении ребёнка в школу 1 сентября (1 – 5 классы).

5.3.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера работникам (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом Управления и ГКУ ЦЗН.

5.3.6. Организуют совместно с выборным профсоюзным органом отдых и оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях и санаториях в период летних школьных каникул.

5.3.7. Организуют совместно с выборным профсоюзным органом проведение новогодних праздников для работников и членов их семей, приобретают для детей работников новогодние подарки.

5.4. Иные дополнительные гарантии и компенсации предусматриваются в коллективных договорах.

6. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

6.1. Работодатели:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости молодежи (в возрасте – до 35 лет), получению дополнительного профессионального образования, повышению квалификации работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию профессиональных компетенций и координируют работу 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. Содействует развитию молодежного движения в Управлении и ГКУ ЦЗН, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

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

6.1.5. Предусматривают с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в Управлении и ГКУ ЦЗН в коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволят 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 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;

проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

оказание социальной поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;

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

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Обязанности Работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут дополняться в коллективных договорах.

7.1. Работодатели не препятствуют вступлению работников в профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.

7.2. Стороны установили, что в период действия данного Соглашения Работодатели обеспечивают профсоюзным организациям и членам их выборных органов права и гарантии, определенные существующим на момент подписания Соглашения законодательством.

7.3. Работодатели гарантируют предоставление необходимой бесплатной информации по социально-трудовым вопросам. Обком Профсоюза и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию финансового и технического характера, и обязуются не предоставлять ее посторонним лицам и организациям.

7.4. Работодатели не препятствуют представителям Обкома Профсоюза посещать организации, на которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач профсоюза.

7.5. Работодатели предоставляют профсоюзным органам в бесплатное пользование помещения для проведения заседаний, собраний, конференций, место для размещения информации, оборудование и средства связи для осуществления профсоюзной деятельности в интересах коллектива.

7.6. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов:

членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время по согласованию с Работодателем, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в совещаниях, семинарах, в работе выборных коллегиальных органов и других мероприятиях, проводимых в рамках уставной деятельности профсоюза;

председатели профсоюзных организаций, их заместители, а также члены профсоюза, активно участвующие в общественной деятельности, могут поощряться Работодателем морально и материально.

7.7. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобождённым от основной деятельности, помимо установленных статьями 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации, могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

7.8. Работодатели на основании личных заявлений работников – членов профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят бесплатное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы через бухгалтерию Управления и ГКУ ЦЗН в порядке, определяемом уведомлением Обкома Профсоюза.

7.9. В случаях, предусмотренных коллективным договором, Работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.10. По взаимной договоренности с руководством Управления представители Обкома Профсоюза участвуют в совещаниях при подведении итогов за год, а также совместных совещаниях по обсуждению актуальных вопросов сотрудничества и взаимодействия Управления и профсоюза.

Должностные лица, нарушившие права Обкома Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Обком Профсоюза, выборные органы профсоюзных организаций Управления и ГКУ ЦЗН всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

8.2. Руководствуясь действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Обком Профсоюза и соответствующие выборные профсоюзные органы:

обеспечивают общественный контроль в трудовых коллективах за соблюдением трудового законодательства;

организуют проведение проверок состояния охраны труда в Управлении и ГКУ ЦЗН, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами;

оказывают практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

представляют интересы членов профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.3. Выборные органы первичных профсоюзных организаций обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют формированию и организации деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в Управлении и ГКУ ЦЗН.

Оказывают методическую, организационную и правовую помощь членам профсоюза и профсоюзной организации, организуют совместное обучение профсоюзного актива выборного профсоюзного органа по вопросам трудового законодательства Российской Федерации и направлениям профсоюзной деятельности.

Проводят разъяснительную работу среди работников о деятельности и роли профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов, мотивируя работников вступать в профсоюз и создавая новые профсоюзные организации.

Принимают в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов профсоюза.

8.4. Обком Профсоюза оказывает бесплатные консультации и юридическую помощь членам профсоюза по защите их трудовых прав.

8.5. Организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.6. По ходатайству профсоюзного комитета в соответствии с Положением, утвержденным постановлением президиума Обкома Профсоюза «О Почетной грамоте Брянского областного комитета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» (протокол от 18.10.2010 № 5) за личный вклад в укрепление профсоюзной организации и в связи с юбилейными датами поощрять членов профсоюза морально (профсоюзными Почётными грамотами и благодарностями) и материально (денежным вознаграждением или ценными подарками).

По ходатайству профсоюзного комитета за весомый вклад в укрепление профсоюзного движения ходатайствовать о награждении профсоюзного актива Почётными грамотами и Благодарностями Брянской областной Думы и Губернатора Брянской области.

8.7. В рамках социальной программы «Профсоюзная путёвка» Обком Профсоюза по ходатайствам профсоюзных организаций выделяет путёвки членам профсоюза и членам их семей в профсоюзные санатории, расположенные на территории Российской Федерации, со скидкой в размере 20% от общей стоимости.

8.8. В соответствии с действующими нормативными актами Брянской области об организации оздоровления, отдыха детей и молодёжи Обком Профсоюза принимает меры по организации отдыха детей членов профсоюза в санаториях и оздоровительных лагерях Брянской области по предварительным заявкам профсоюзных организаций.

8.9. В рамках реализации молодёжной политики, развития творческого потенциала, организаторских и лидерских качеств молодёжи Обком Профсоюза обязуется:

- обеспечивать защиту трудовых прав и интересов молодых работников;
- организовывать молодёжные спортивные мероприятия и конкурсы;
- заниматься патриотическим воспитанием молодых кадров;
- содействовать работе молодежных Советов первичных профсоюзных организаций,
- организовывать обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов профсоюза.

8.10. Ежегодно в соответствии с утверждёнными Положениями организуют тематические конкурсы: «Лучший коллективный договор года», «Лучший социальный партнёр», «Лучший профсоюзный лидер», «Лучшая профсоюзная организация».

8.11. Обком Профсоюза гарантирует всем членам профсоюза денежные выплаты за счёт средств профсоюзного бюджета при несчастном случае во время выполнения должностных (служебных) обязанностей, повлекшем за собой получение пострадавшим первую, вторую, третью группу инвалидности или его смерть.

8.12. В соответствии с Положением о страховании членов Профсоюза, получивших травму (постановление президиума Обкома Профсоюза, протокол от 22.04.2014 № 21) Обком Профсоюза выплачивает сверх предусмотренных законодательством выплат и компенсаций материальную помощь работникам, получившим травму, связанную с выполнением должностных (служебных) обязанностей.

8.13. За счёт средств профсоюзных бюджетов обеспечивается право на получение членами профсоюза материальной помощи в трудной жизненной ситуации, болезни.

8.14. Исходя из финансовой возможности за счёт средств областного профсоюзного бюджета:

Обком Профсоюза организует для членов профсоюза экскурсионные поездки с 20% скидкой от полной стоимости;

Обком Профсоюза выделяет новогодние подарки для детей членов профсоюза, имеющих в семье доход ниже прожиточного минимума, установленного в Брянской области (на основании справки отдела социальной защиты населения).

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих повышение уровня жизни работников, их социально-правовую защиту.

9.2. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

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

9.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на региональном и локальном уровнях.

9.2.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на областном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него необходимых изменений, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения.

9.2.4. Содействовать заключению социально ориентированных коллективных договоров в Управлении и ГКУ ЦЗН, повышению их эффективности.

9.2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.2.6. Рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие трудовые права и социально-экономические интересы работников, на совместных заседаниях соответствующих выборных органов профсоюза.

9.2.7. Оказывать содействие в создании новых и укреплении действующих первичных профсоюзных организаций, обеспечивать эффективность их деятельности.

9.3. Работодатели обязуются:

9.3.1. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающие служебные, социально-трудовые интересы работников, разрабатывать с учетом мнения Обкома Профсоюза.

9.3.2. Приглашать представителей другой стороны к участию в работе коллегий Управления, заседаний профсоюзных органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения направлять своих представителей для участия в работе вышеперечисленных органов при получении соответствующего приглашения.

9.3.3. Предоставлять 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, проводить взаимные консультации по указанным вопросам.

9.4. Стороны Соглашения:

9.4.1. Обязуются проводить взаимные консультации по социально-экономическим вопросам, не включенным в Соглашение, но представляющим взаимный интерес.

9.4.2. Подтверждают неотъемлемое право каждой из сторон на разработку мер по совершенствованию трудовых отношений в соответствии с законодательством Российской Федерации и принимают на себя обязательства по эффективному сотрудничеству в этой области.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, а также для организации контроля за выполнением сторонами принятых обязательств создается отраслевая комиссия, состав которой указан в приложении № 1 к настоящему Соглашению.

10.2. Итоги выполнения Соглашения подводятся ежегодно до 1 марта на заседании отраслевой комиссии с приглашением руководителей Управления и ГКУ ЦЗН. По просьбе заинтересованной стороны информация о выполнении Соглашения предоставляется другой стороной в письменном виде.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения Работодателей, профсоюзных организаций, работников.

10.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

10.5. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляют отраслевая комиссия и соответствующие выборные профсоюзные органы.

1918



2018

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Президиума Брянского областного комитета Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Протокол № 16

от 5 октября 2018 года

О составе комиссии по заключению отраслевого Соглашения по УГСТЗН Брянской области

ПРЕЗИДИУМ ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Для представления интересов работников на переговорах по заключению отраслевого Соглашения между Брянской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области на 2019-2021 годы делегировать в состав Комиссии по ведению переговоров и заключению Соглашения:

Павлюченко
Наталья Владимировна

председатель Брянской областной организации
Общероссийского Профсоюза РГУ и ОО РФ

Латышева
Наталья Александровна

заместитель председателя Союз организаций
профсоюзов «Федерация профсоюзов Брянской области»

Цыкина Валентина
Александровна

главный бухгалтер Брянской областной организации
Профсоюза РГУ и ОО РФ

Михеева
Галина Николаевна

ведущий консультант УГСТЗН Брянской области,
председатель первичной профсоюзной организации

Нестерова
Людмила Сергеевна

заместитель директора, начальник Советского
отдела ГКУ «Центр занятости населения г.Брянска»,
председатель первичной профсоюзной организации

Председатель областной
организации Профсоюза



Н.В. Павлюченко