

Утверждаю:

Представитель работодателя
И.о. министра
труда и социальной защиты
населения Забайкальского края



Е.В. Нижегородцева
Е.В. Нижегородцева

Утверждаю:

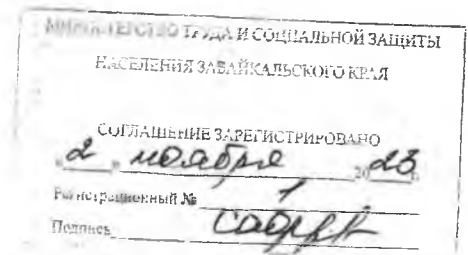
Представитель работников
Председатель
Территориальной профсоюзной
организации сферы социальной
защиты населения
Забайкальского края



Е.Н. Роголева
Е.Н. Роголева

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**



г. Чита
2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально – экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами настоящего Отраслевого соглашения на 2023-2026 г.г. являются:

- работники государственных учреждений социального обслуживания (далее - Учреждения) в лице их представителя - Территориальной профсоюзной организацией сферы социальной защиты населения Забайкальского края (далее- Профсоюз);
- работодатели Учреждений (далее - Работодатели) в лице их представителя – Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - Минсоцзащиты), действующее на основании Постановления Правительства Забайкальского края от 26.03.2014 г. № 122 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Забайкальского края».

1.4. Соглашение вступает в силу со дня подписания сторонами и действует по 5 октября 2026 года.

1.5. Соглашение является:

- нормативным актом, содействующий договорному регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, содержащих обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников Учреждений;
- основой для заключения коллективных договоров, не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников Учреждений при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.6. Соглашение распространяется на Работодателей и работников Учреждений и обязательно для выполнения всеми Работодателями и выборными профсоюзными органами учреждений.

1.7. Представители сторон Соглашения оказывают содействие Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций по заключению коллективных договоров в Учреждениях.

1.8. Работодатели при получении уведомления от работников о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

Коллективные договоры заключаются во всех Учреждениях.

1.9. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

1.10. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

1.11. По взаимному согласованию представителей сторон Соглашения в течение срока действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения, которые доводятся до сведения работников, выборных органов первичных профсоюзных организаций и Работодателей.

1.12. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением Соглашения осуществляется комиссией, состав которой утверждается сторонами.

1.13. Представители сторон Соглашения обязаны:

После уведомительной регистрации направлять Соглашение Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций.

Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения Учреждений, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждений.

Обязуются ежегодно (в феврале следующего за отчетным годом) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания. (Приложение № 1).

2.2 Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. В трудовые договоры не могут включаться условия, ухудшающие положение работников Учреждений по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения и Коллективных договоров.

2.4. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждений, разрабатываются Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.5. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.6. Для работников Учреждений устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

2.7. Для отдельных работников Учреждений при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.8. Коллективными договорами может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени для работников, являющихся инвалидами, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в ночное время, для лиц в возрасте от 16 до 18 лет, для беременных женщин, для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет), для лиц, совмещающих учебу с работой.

Сокращенные режимы рабочего времени, не предусмотренные действующим законодательством, устанавливаются за счет средств работодателя по договоренности сторон Коллективного договора.

2.9. Работникам Учреждений предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляется в соответствии с нормативами, установленными результатами специальной оценки условий труда в организации (Статья 117 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.11. Лицам работающим в Учреждениях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 16 календарных дней;
- в остальных случаях, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

2.12. Работающим инвалидам в Учреждениях, ежегодный, основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

2.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными Постановлением Правительства байкальского края от 30.04.2009г. № 185 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплаченного отпуска с ненормированным рабочим днем организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» с изменениями и дополнениями от 26.08.2014г., 31.03.2017г..

2.14. График отпусков работников Учреждения утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 14 календарных дней до наступления календарного года.

2.15. Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края рассматривает ходатайства выборного профсоюзного органа о представлении работников Учреждения в соответствии с утвержденными положениями к награждению, в том числе ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

3.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Создавать условия для оплаты труда на основе "эффективного контракта" с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

3.1.3. На основе "эффективного контракта" заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, трудовые договоры, дополнительные соглашения с работниками Учреждений в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

3.1.4. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников Учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Примерным Положением об оплате труда работников Учреждений, утвержденным приказом Минсоцзащиты Забайкальского края.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.5. Работодатель с учетом финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные дни к отпуску для работников Учреждений, в пределах фонда оплаты труда. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяются Коллективными договорами Учреждений.

3.2. Работодатели обеспечивают:

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

3.2.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества социальных услуг в рамках перевода работников на «эффективный контракт».

3.2.3. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2.8. Установление размеров и условий осуществления стимулирующих выплат для работников 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 стимулирующих выплат предусматриваются в трудовом договоре с работником.

3.3. Работодатели соблюдают действующие нормативные правовые акты, гарантирующие:

3.3.1. Обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.3.2. Повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Планом мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Забайкальского края (2013-2018 годы)», утвержденным распоряжением Правительства Забайкальского края.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

4.2. В соответствии со статьей 217 Трудового Кодекса Российской Федерации в Учреждениях функции уполномоченного по охране труда осуществляет руководитель учреждения или уполномоченный руководителем работник.

4.3. Работодатели по собственной инициативе создают комитеты (комиссии) по охране труда.

4.4. Каждый Коллективный договор Учреждения должен содержать раздел по охране труда.

4.5. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с выборными органами первичных профсоюзных организаций, мероприятия по охране труда.

4.6. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

4.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда - также молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к Коллективному договору Учреждения. По письменному заявлению работника выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере эквивалентной стоимости молока.

4.8. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

4.9. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового Кодекса Российской Федерации отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения к дисциплинарной ответственности.

4.10. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья работников обязательны к рассмотрению Работодателем.

4.11. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при расследовании несчастных случаев на производстве» с изменениями на 21.11.2022г., выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

4.12. Работодатели выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, оздоровительный отдых и в детские оздоровительные лагеря. Критерии направления работников на санаторно-курортное лечение устанавливаются Коллективным договором Учреждения.

4.13 Работодатель при необходимости проводит специальную оценку условий труда с привлечением организаций, имеющих соответствующую аккредитацию на проведение данных работ. Оплата специальной оценки условий труда производится за счет средств Учреждения. Конкретные формы и степень участия Работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Работодатели разрабатывают и реализуют планы развития Учреждений, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников.

5.2. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, Работодатели организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет средств Учреждения.

5.3. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке кадров непосредственно в Учреждении могут проводиться в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

5.4. Работодатели в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Коллективным договором Учреждения создают работникам, проходящим профессиональное обучение без отрыва от производства необходимые условия для совмещения работы с обучением.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

6.1.1. Осуществляет работу по прогнозированию развития рабочих мест в Учреждении;

6.1.2. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает мероприятия по обеспечению занятости работников;

6.2. Работодатель предупреждает работника о его предстоящем увольнении, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, не менее чем за два месяца.

6.3. В случае увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

При заключении Коллективных договоров Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации могут предоставлять дополнительные социальные гарантии для высвобождаемых работников за счет собственных средств.

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

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток,
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри Учреждения на подходящие вакантные места.

6.5. Содействуют в обеспечении работой молодых специалистов - выпускников профильных профессиональных образовательных учреждений.

6.6. В соответствии с Коллективным договором могут создавать фонд социальной поддержки работников, за счет которого:

- оказывается материальная помощь всем высвобождаемым работникам Учреждения;
- производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;
- выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и с учетом финансовых возможностей предусматривает через Коллективный договор оказание следующих видов социальной помощи:

- компенсацию стоимости услуг по оказанию медицинской помощи, а также стоимости лекарственных препаратов;
 - дотацию на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги;
 - компенсацию расходов, связанных с погребением, в случае гибели работника при исполнении служебных обязанностей, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), выплату семье погибшего (умершего), проживающей совместно с ним, единовременного пособия;
 - содействие в обеспечении работающих горячим питанием;
 - содействие в обеспечении транспортом (доставка работников к месту работы и обратно);
- Конкретные формы социально-бытового обслуживания, дополнительные льготы, гарантии и компенсации работников устанавливаются в коллективном договоре с учетом возможностей конкретного Учреждения, местных условий и потребностей работников.

7.2.1. Обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в социальный фонд России.

7.2.2. Производит перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников Учреждения, пострадавших от несчастных случаев на рабочем месте или имеющих профессиональные заболевания, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами Учреждения бесплатно либо за их счет.

7.2.3. Вправе сохранить за работником, признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой или производственной травмы, средний заработок на срок его переквалификации (но не более трех месяцев) для обеспечения работой в данном Учреждении.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Работодатель:

- не препятствует вступлению работников в Профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в Учреждении;
- предоставляет выборному профсоюзному органу по запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии Учреждения.

8.2. Материальные условия деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации:

8.2.1. Работодатель:

- на основании личных письменных заявлений членов первичных профсоюзных организаций ежемесячно производит бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;
- предоставляет безвозмездно выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения для обеспечения деятельности оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;
- для первичной профсоюзной организации производит бесплатно множительные и машинописные работы;
- предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3. Гарантии трудовых прав работников Учреждения, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации:

8.3.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников Учреждения, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых мероприятий;

- может поощрять морально и материально членов выборных органов первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социальных и экономических задач.

8.3.2. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием членом выборного органа профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами и льготами, как и другие работники Учреждения, в соответствии с Коллективным договором.

8.3.3. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, Территориальной профсоюзной организации сферы социальной защиты населения Забайкальского края структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, недостатком квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он

дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3.4. Освобожденному работнику выборного профсоюзного органа после окончания выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа в том же Учреждении.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Учреждения, его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - до одного года.

8.3.5. Время работы освобожденного профсоюзного работника, избранного в выборный орган территориальной организации Профсоюза, засчитывается в трудовой и страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.4. Права и гарантии освобожденного и не освобожденного от основной деятельности работника, избранного в состав выборного профсоюзного органа могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках Коллективного договора.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9.1. Профсоюз обязуется:

9.2. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в Учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими профсоюзу методами.

9.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов первичных профсоюзных организаций, а также работников Учреждений, не являющихся членами первичных профсоюзных организаций, но уплачивающих профсоюзные денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, оказывать им бесплатную консультационную и юридическую помощь.

9.4. Не организовывать забастовок по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения.

9.5. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для жизни Учреждений вопросов.

9.6. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателями законодательства о труде и охране труда, предоставлением работникам Учреждений социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

9.7. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям Учреждений, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей Работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.8. Проводить разъяснительную работу среди работников Учреждений о правах и роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе комиссии, а также соответствующими органами по труду.

Контрольные функции за выполнением настоящего Соглашения осуществляют так же профсоюзы, Работодатели.

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

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

10.3. Итоги выполнения настоящего Соглашения ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на заседаниях комитета Территориальной профсоюзной организации сферы социальной защиты населения Забайкальского края и доводятся до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций и Работодателей.

10.4. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или пролонгации настоящего Соглашения на последующие три года и его подписания до 1 октября 2026 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (постановление N 19-10 от 26 марта 2002 г.), Международной декларации этических принципов социальной работы (принята Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 г.), Международными этическими стандартами социальной работы (приняты Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 г.), Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 10 декабря 1995 г. N 195-ФЗ "Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации", Федеральным законом от 2 августа 1995 г. N 122-ФЗ "О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов", Национальными стандартами Российской Федерации о социальном обслуживании населения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Международной федерации социальных работников, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания всех форм собственности (далее - работники органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания).

3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в орган управления социальной защиты населения или в учреждение социального обслуживания, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой

деятельности.

4. Каждый работник органа управления социальной защиты населения или учреждения социального обслуживания должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника органа управления социальной защиты населения или работника учреждения социального обслуживания поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, а также содействие укреплению авторитета работника органа управления социальной защиты населения и работника учреждения социального обслуживания, повышению доверия граждан к органам управления социальной защиты населения и учреждениям социального обслуживания.

6. Кодекс:

а) служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения, уважительного отношения к органам управления социальной защиты населения и учреждениям социального обслуживания в общественном сознании;

б) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания.

7. Знание и соблюдение работником органа управления социальной защиты населения и работником учреждения социального обслуживания положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам органов управления социальной защиты населения и работникам учреждений социального обслуживания

8. Основные принципы служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и работников учреждений социального обслуживания являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

9. Работники органов управления социальной защиты населения и работники учреждений социального обслуживания, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника органа управления социальной защиты населения и работника учреждения социального обслуживания;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего органа управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам

клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам, в первую очередь несовершеннолетним, а также другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов;

ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

м) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов социальных служб, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права клиентов социальных служб, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

о) соблюдать конфиденциальность информации о клиенте социальной службы, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника органа управления социальной защиты населения или работника учреждения социального обслуживания, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

р) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

с) соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления и учреждении социального обслуживания правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

т) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе органа управления социальной защиты населения или учреждения социального обслуживания, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

ф) стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности учреждений социального обслуживания по предоставлению клиентам необходимых социальных услуг.

10. Работники органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие акты органа управления социальной защиты населения и учреждения

социального обслуживания субъекта Российской Федерации.

11. Работники органов управления социальной защиты населения и работники учреждений социального обслуживания несут ответственность перед клиентами социальных служб и перед обществом за результаты своей деятельности.

12. Работники органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

13. Работники органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

14. Работники органов управления социальной защиты населения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию межведомственных конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения подчиненных работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

15. Работники органов управления социальной защиты населения, наделенные организационно- принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

16. Работники органов управления социальной защиты населения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

III. Этические правила служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания

17. В служебном поведении работнику органа управления социальной защиты населения необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

18. В служебном поведении работника органа управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) курение в служебных помещениях, при посещении клиентов на дому, во время

служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

19. Работники органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

20. Работники органа управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

21. Внешний вид работника органа управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного

самоуправления, учреждениям социального обслуживания, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение Кодекса

22. Нарушение работником органа управления социальной защиты населения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику органа управления социальной защиты населения мер юридической ответственности.

23. Соблюдение работником органа управления социальной защиты населения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

24. Нарушение работником учреждения социального обслуживания положений Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета учреждения социального обслуживания (далее - Совет).

25. Совет во взаимодействии с администрацией учреждения социального обслуживания обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника учреждения социального обслуживания, вносит предложения по защите прав и интересов клиентов социальных служб, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.

IV. Ответственность за нарушение Кодекса

22. Нарушение работником органа управления социальной защиты населения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику органа управления социальной защиты населения мер юридической ответственности.

23. Соблюдение работником органа управления социальной защиты населения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

24. Нарушение работником учреждения социального обслуживания положений Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета учреждения социального обслуживания (далее - Совет).

25. Совет во взаимодействии с администрацией учреждения социального обслуживания обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника учреждения социального обслуживания, вносит предложения по защите прав и интересов клиентов социальных служб, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.

Юридические адреса сторон

Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края
672000, г.Чита, ул. Курнатовского, 7 тел. 35-50-85

И.о. министра труда и социальной
Защиты населения Забайкальского края



Е.В. Нижегород

« » октября 2023г.

Территориальная профсоюзная организация сферы социальной защиты населения Забайкальского края

672000, г.Чита, ул. Курнатовского, 7 тел. 35-26-45

Председатель Территориальной
профсоюзной организации сферы
социальной защиты населения
Забайкальского края



Е.Н. Рогалев

« » октября 2023г.

Всего прошнуровано,
пронумеровано и скреплено
печатью на 17 листах.

Подпись

Ф.И.О.


Розаля Е.Н.