

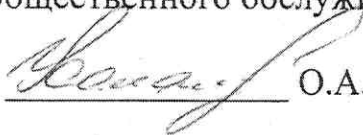
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Отраслевому соглашению между Татарстанским республиканским комитетом
Общероссийского профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и
Министерством по делам молодежи Республики Татарстан
на 2018 – 2021 годы

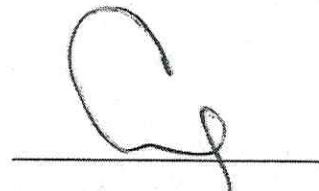
Татарстанский республиканский комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с одной стороны, и Министерство по делам молодежи Республики Татарстан, с другой стороны, в связи с истечением срока действия Отраслевого соглашения между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством по делам молодежи Республики Татарстан (далее – Отраслевое соглашение) и руководствуясь положениями части второй статьи 48 и статьи 49 Трудового кодекса Российской Федерации, согласились:

1. Продлить срок действия Отраслевого соглашения на три года.
2. Пункт 1.10. Отраслевого соглашения изложить в следующей редакции:
«Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2024 года включительно.».

Председатель Татарстанской
республиканской организации
Общероссийского профсоюза
работников госучреждений и
общественного обслуживания РФ


О.А. Калашникова

Министр по делам молодежи


Т.Д. Сулейманов

« 18 » 11 2021 г.

« 18 » 11 2021 г.

М.П.




М.П.



Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
« 29 » 11	2021 г.
№ 240/1	
Подпись 	

Председатель Татарстанской
республиканской организации
Общероссийского профессионального
союза работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации


О.А. Калашникова



Министр по делам молодежи
Республики Татарстан

Д.И. Фаттахов



« 6 » марта 2019 г. « 6 » марта 2019 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ ТАТАРСТАНСКИМ РЕСПУБЛИКАНСКИМ КОМИТЕТОМ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И МИНИСТЕРСТВОМ ПО
ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН НА 2019 – 2021 ГОДЫ**

г.Казань



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством по делам молодежи Республики Татарстан на 2019 – 2021 годы (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие), а также работники, не являющиеся гражданскими служащими (далее – работники) Министерства по делам молодежи Республики Татарстан (далее – Министерство),
- работники подведомственных учреждений Министерства,
- работники организаций, присоединившихся к Соглашению и заявивших о своём согласии распространить на них действие Соглашения, в соответствии с пунктом 1.4. Соглашения;
- работодатели (организации отрасли), в лице Министерства в порядке, определенном статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации».

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства;

- основой для заключения коллективных договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам учреждений молодежной направленности.

1.4. Соглашение распространяется на работодателей и работников подведомственных учреждений Министерства (Реестр организаций, на которые распространяется Соглашение – Приложение №1) и обязательно для выполнения работодателями и выборными профсоюзными органами.

Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, делегировавших ранее и не делегировавших ранее полномочий на его заключение и заявивших о своем согласии распространить на них действия настоящего Соглашения одновременным заявлением представителей работников и работодателя.

Органы исполнительной власти Республики Татарстан в области молодежной политики, органы местного самоуправления, отдельные работодатели могут направить в адрес сторон Соглашения уведомление о добровольном присоединении к Соглашению и принятии на себя предусмотренных Соглашением обязательств. В этом случае стороны Соглашения включают обратившихся в реестр организаций, на которые распространяется Соглашение (Приложение №1) путем заключения дополнительного соглашения к настоящему Соглашению и в течении 7 дней после

подписания направляют его на регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, согласно ст. 50 ТК РФ.

1.5. Республиканский комитет Профсоюза, первичные профсоюзные организации и выборные профсоюзные органы выступают в качестве единственных полномочных работников - членов Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

Представители сторон в двухнедельный срок после уведомительной регистрации Соглашения направляют его копии работодателям и соответствующим выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием работников и выполнения принятых обязательств.

1.6. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение создается комиссия, состав которой указан в Приложении № 2 к настоящему Соглашению.

1.7. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

1.8. Изменения в Соглашение в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

1.9. В случае реорганизации какой-либо из сторон Соглашения её права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение на срок не больше срока его действия.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует три года.

Стороны Соглашения обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения или по продлению срока действия Соглашения на новый период.

2. ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, локальными правовыми актами Министерства, содержащими нормы трудового права.

Служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ, Законом Республики Татарстан «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», а в части, не урегулированной указанными законами, – федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатели обязаны до подписания служебного контракта (трудового договора) с работником ознакомить его под роспись со служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положения работников Министерства, подведомственных учреждений Министерства по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.4. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

2.5. Для женщин, проходящих гражданскую службу (работающих) в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установлена 36-часовая рабочая неделя.

В этом случае денежное содержание (заработная плата) выплачивается в том же размере, что и при полной служебной (рабочей) неделе.

2.6. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц полностью оплачиваемые (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

2.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.8. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом работодателя и (или) прописывается в коллективном договоре.

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

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

Гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Законом РТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан». Работникам, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три календарных дня.

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

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

2.12. Графики отпусков работников утверждаются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

В целях повышения эффективности мероприятий по улучшению состояния охраны труда, системы сохранения жизни и здоровья работников, при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

2.13. По заявлению гражданского служащего (работника) ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

2.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

2.15. В соответствии со статьей 128 ТК РФ или коллективным договором работнику по его письменному заявлению может при наличии уважительных причин быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

2.16. При проведении аттестации гражданских служащих и работников, которая может послужить основанием для увольнения, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.17. Работодатели осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение гражданскими служащими и работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативно-

правовыми актами, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.18. При направлении гражданского служащего и работника в служебную командировку за ним сохраняется денежное содержание (средняя заработная плата).

2.19. Работодатели рассматривают ходатайства соответствующих выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников в установленном порядке к награждению ведомственными наградами, знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия Соглашения:

- повышение уровня оплаты труда работников подведомственных учреждений,

- обеспечение дифференциации в оплате труда работников в зависимости от результативности и качества их труда, уровня квалификации, сложности выполняемой работы, условий труда,

- сокращение численности работников, получающих заработную плату на уровне минимальной заработной платы.

3.2. Стороны:

- осуществляют мониторинг оплаты труда работников,

- добиваются своевременной индексации нормативов финансирования учреждений в связи с изменением условий оплаты труда, норм труда.

3.3. Оплата труда работников Министерства по делам молодежи Республики Татарстан производится в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Республики Татарстан от 22.03.2018г. №240 «Об условиях оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Татарстан, и осуществляющих техническое обеспечение и обслуживание деятельности государственных органов Республики Татарстан» и Указом Президента Республики Татарстан от 22.03.2018г. №239 «О денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Татарстан», Постановление Кабинета Министров РТ от 14.08.2018г. №665 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций молодежной политики Республики Татарстан».

За каждый час работы в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

3.4. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), служебным контрактом (трудовым договором).

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.6. Работникам, замещающим должности, не отнесенные к должностям гражданской службы, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.7. Работодатель письменно извещает каждого гражданского служащего, работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели осуществляют согласованные с соответствующими выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

4.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатели в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым считается сокращение 10 процентов работников от общей численности работающих, в течении 90 календарных дней.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.3. Работодатели с письменного согласия гражданского служащего (работника) вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.4. Госслужащему, работающему в упраздняемом органе или органе, в котором сокращается его должность, при отсутствии вакантных должностей, предоставляется место в другом органе в порядке перевода. Кадровая служба не позднее, чем за 30 дней до предстоящего увольнения госслужащего ищет вакантные должности в иных госорганах, в т. ч. через Федеральный портал управленческих кадров, учитывая при этом категорию и группу замещаемой должности, уровень

квалификации сотрудника, его профобразование и стаж (Постановление Правительства РФ от 19 сентября 2013г. №822).

4.5. Работодатели в установленном законом порядке предоставляют гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих (работников) как одно из приоритетных направлений работы.

5.2. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса работодателем и (или) по инициативе гражданских служащих (работников) либо их представительного органа создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Представители нанимателя (работодатели) создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и др.)

5.3. Работодатели разрабатывают и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии в организации специалиста по охране труда, его функции исполняет руководитель организации, либо уполномоченный им специалист.

5.4. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов мероприятия по его снижению (недопущению).

5.5. Гражданские служащие (работники) обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

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

5.6. Отказ гражданского служащего (работника) от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью гражданского служащего (работника) при исполнении им служебных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.7. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими (работниками), занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.8. Постановления соответствующего выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья гражданских служащих (работников) обязательны к рассмотрению представителями нанимателя (работодателями).

5.9. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего (работника), 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.

5.10. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года.

Работники, 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.

5.11. Профсоюз:

5.11.1. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.20 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

5.11.2. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатным техническим инспекторам труда в муниципальных образованиях республики, в работе по осуществлению общественного контроля за охраной труда.

5.11.3. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

5.11.4. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

5.11.5. Содержит в своем штате технического инспектора труда, правового инспектора труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатели совместно с выборными профсоюзными органами, с учетом финансовых возможностей (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств) могут предусматривать:

- при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста при наличии собственных средств выплачивать ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении (организации):

Работодатели совместно с выборными профсоюзными органами и с учетом финансовых возможностей вправе предусматривать:

- предоставление работникам, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

6.2. Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи.

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, Стороны настоящего Соглашения договорились:

6.2.1 Рекомендовать для включения в Положения об оплате труда в организациях отрасли:

- Проведение за счет средств работодателя повышения квалификации молодых специалистов.

- Осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

6.2.2. Работодатели и Профсоюз договорились:

- обобщать и распространять передовой опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к эффективной производственной и общественной работе.

- рассмотреть возможность разработки системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируется статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона №10-ФЗ и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

7.2. Работодатели:

- содействуют созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в Министерстве, подведомственных учреждениях Министерства;

- не препятствуют вступлению гражданских служащих (работников) в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций;

- предоставляют соответствующим выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

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

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.4. Работодатели:

освобождают от основной работы членов соответствующих выборных профсоюзных органов с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих (работников), на время прохождения профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов;

имеют право поощрять морально и материально руководителей, соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.5. Министерство предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности работников, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

7.6. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РЕСКОМА ПРОФСОЮЗА

Реском Профсоюза совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

8.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы предприятий, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

8.2. Представляет и защищает законные права и коллективные интересы членов Профсоюза, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

8.3. Организует массовые трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для членов Профсоюза, в том числе молодежи.

8.4. Участвует по взаимной договоренности с руководством Министерства, подведомственных учреждений Министерства совместных совещаниях, заседаниях коллегий по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

8.5. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоянием охраны труда. Принимает меры по устранению выявленных недостатков.

8.6. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза, организует совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.7. Проводит разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

8.8. Поощряет молодых гражданских служащих и работников (в возрасте до 35 лет), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

8.9. За счет средств профсоюзного бюджета ЦК Профсоюза распространяет действие договоров страхования членов Профсоюза от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве на всех членов Профсоюза, состоящих на учете в первичных профсоюзных организациях Татарстанской республиканской организации Профсоюза;

8.10. Предоставляет членам Профсоюза льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты:

- в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой (от 20%) от их стоимости;

- в профсоюзные здравницы Российской Федерации членам Профсоюза и членам их семей со скидкой 20% от стоимости.

8.11. Предоставляет членам Профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

- до 50 тысяч рублей на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операций;

-до 20 тысяч рублей на неотложные нужды.

8.12. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, несчастным случаем, произошедшим по пути на работу или с работы в течение 2 часов.

8.13. Поощряет работников, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации, Татарстанской республиканской организации Профсоюза.

Активное участие в деятельности республиканской организации Профсоюза включает в себя:

- долготетнюю и успешную работу по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза в вопросах занятости, трудовых отношений, условий и оплаты труда, соблюдения социальных гарантий;
- развитие системы социального партнерства;
- правозащитную работу и обеспечение профсоюзного контроля в сфере охраны труда;
- организационное и финансовое укрепление профсоюзных организаций;
- работу по созданию новых профорганизаций и увеличению численности членов Профсоюза;
- реализацию кадровой и молодежной политики Профсоюза.

Наименования и виды профсоюзных наград Татарстанской республиканской организации Профсоюза:

- Благодарность республиканского комитета;
- Диплом республиканской организации;
- Почетная грамота республиканского комитета;
- Почетный знак «За заслуги перед Профсоюзом в Республике Татарстан».

Наградами республиканской организации Профсоюза награждаются профсоюзные организации и члены Профсоюза, состоящие в первичных профсоюзных организациях.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

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

9.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства.

9.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

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

9.2. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года».

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе отраслевой комиссии.

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

10.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза с обязательным участием представителя Министерства.

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

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

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

Приложение №1
к Отраслевому соглашению между
Татарстанским республиканским комитетом
Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации и Министерством по делам
молодежи Республики Татарстан на 2019 – 2021
годы

**Реестр организаций, на которые
распространяется Отраслевое соглашение между Татарстанским
республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации и Министерством по делам молодежи Республики
Татарстан на 2019 – 2021 годы**

1. ГБУ «Республиканский центр молодежных, инновационных и профилактических программ».
2. ГБУ «Республиканский центр молодежных формирований по охране общественного порядка «Форпост».
3. ГБУ «Молодежный центр «Идель».
4. ГБУ «Республиканский центр студенческих трудовых отрядов».
5. ГБУ «Молодежный центр Республики Татарстан».
6. ГБУ «Республиканский центр по организации оздоровления, отдыха и занятости детей и подростков «Лето».
7. ГБУ «Республиканский центр «Черноморец».
8. ГБУ «Молодежный центр «СЭЛЭТ».
9. ГАУ Молодёжный центр «Волга».
10. ГАУ «Республиканский центр спортивно-патриотической и допризывной подготовки молодежи «Патриот».
11. ГБУ «Республиканский Центр по поддержке творчески одаренных детей и молодежи «Созвездие - Йолдызлык».

Приложение №2

к Отраслевому соглашению между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством по делам молодежи Республики Татарстан на 2019 – 2021 годы

СОСТАВ

отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Соглашения, а также внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами Соглашения разногласий

Со стороны Татарстанского республиканского комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

1. Калашникова О.А. - председатель Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

2. Нафикова А.Р. - заместитель председателя Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

3. Мифтахова Н.Д. - правовой инспектор труда Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

4. Хабибуллина Э.Р. – председатель Нижнекамской территориальной организации Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

5. Боркова Т.И. – председатель Набережночелнинской территориальной организации Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Утверждены постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 23.08.2018 года №15.

Со стороны Министерства по делам молодежи Республики Татарстан:

1. Д.И.Фаттахов – министр по делам молодежи Республики Татарстан;

2. Т.Д.Сулейманов – первый заместитель министра по делам молодежи Республики Татарстан;

3. Э.М.Ахметгареев – управляющий делами Министерства по делам молодежи Республики Татарстан;

4. А.В.Анисимов – заведующий сектором государственной службы, кадровой и юридической работы Министерства по делам молодежи Республики Татарстан;

5. С.Г.Бильданова – начальник отдела бухгалтерского учета и государственного заказа Министерства по делам молодежи Республики Татарстан.