

Глава Буинского
муниципального района
Республики Татарстан

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



Р.Р. Камартдинов



О.А. Калашникова

«18» июля 2021 г.

«18» июля 2021 г.

**Территориально-отраслевое соглашение между
Главой Буинского муниципального района Республики Татарстан
и Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского
профессионального союза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации
на 2022-2024 годы**

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
«30»	ИИ	2021 г.
№ 534		
Подпись 		

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Территориально-отраслевое соглашение между Главой Буинского муниципального района Республики Татарстан и Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2022-2024 годы (далее по тексту – Соглашение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Кодекса Республики Татарстан о муниципальной службе от 25.06.2013 № 50-ЗРТ, Закона Республики Татарстан 12.02.2009 № 15-ЗРТ «О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в Республике Татарстан», Закона Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Указа Президента Республик Татарстан от 18.08.2018 № УП-574 «О системе стажировочных площадок для профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Татарстан и муниципальных служащих в Республике Татарстан», Республиканского Соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021-2022 годы, постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства в Республике Татарстан» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий муниципальных служащих и работников, не являющихся муниципальными служащими, органов местного самоуправления, а также лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе.

1.2. Действие настоящего Соглашения распространяется на муниципальных служащих и работников, не являющихся муниципальными служащими, органов местного самоуправления, а также лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе в органах местного самоуправления Буинского муниципального района (далее по тексту - работники) и их работодателей или представителей нанимателя (далее – работодатели), которые уполномочили соответствующих представителей разработать и заключить Соглашение от их имени в пределах взятых на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.3. Сторонами Соглашения являются полномочный представитель работников органов местного самоуправления Буинского муниципального района

в лице председателя Татарстанского республиканского комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту - Профсоюз) и полномочный представитель работодателей (органов местного самоуправления Буинского муниципального района) в лице Главы Буинского муниципального района РТ (далее по тексту – Глава района).

1.4. Соглашение является нормативным правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, а также основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров (служебных контрактов) и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников.

1.5. Стороны согласились о том, что настоящее соглашение заключено с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и не ограничивает права руководителей (работодателей) в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.6. Стороны Соглашения оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам при заключении коллективных договоров.

1.7. Ни одна из сторон Соглашения не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, могут расширить действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. По взаимному согласию сторон в Соглашение в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 47 и 49 Трудового кодекса РФ) для его заключения. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

Соглашение, а также внесенные изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателей на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

1.9. Соглашение вступает в силу с 01 января 2022 г. и действует по 31 декабря 2024 г.

1.10. Для ведения переговоров по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения создается комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.11. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения

муниципального образования и его структурных подразделений, 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.

1.12. Стороны договорились в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направить его работодателям и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием.

1.13. Соглашение сохраняет свое действие в случаях изменения наименований организаций (на которых распространяется действие настоящего Соглашения), а также в случаях смены руководителей организаций.

1.14. Стороны договорились рекомендовать работникам и работодателям, на которых распространяется Соглашение течение 3 (трех) месяцев с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения, заключить коллективный договор в организации.

В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.15. Заключенные коллективные договоры направляются на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения г. Буинск».

1.16. Профсоюзные организации не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счета профсоюзных организаций.

1.17. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.10.2010.

2. ОБЩИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

2.1. Трудовые отношения работников и работодателей регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», Кодексом Республики Татарстан о муниципальной службе, Законом Республики Татарстан «О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в Республике Татарстан», настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, регулирующими трудовые отношения.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры (служебные контракты), не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, регулирующим трудовые отношения, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

2.3. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-

трудовые права и гарантии работников, разрабатываются работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной организации.

2.4. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных законодательством и с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

2.5. Работникам не являющимся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности на постоянной основе, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем, не являющимся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности на постоянной основе предоставляется дополнительный отпуск – 3 календарных дня.

2.6. Муниципальным служащим предоставляется ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», Кодексом Республики Татарстан о муниципальной службе.

2.7. Лицам, замещающим муниципальные должности на постоянной основе, предоставляется ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности и денежного вознаграждения в соответствии с Законом РТ от 12.02.2009 № 15-ЗРТ «О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в Республике Татарстан».

2.8. Работодатели с учетом производственной необходимости и финансовой возможности могут предоставлять работникам дополнительные отпуска большей продолжительности, чем предусмотрено законодательством.

Конкретная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков по категориям работников определяется в коллективном договоре.

Оплата дополнительных отпусков в части, превышающей установленную законодательными и иными нормативными актами продолжительность отпуска, производится за счет средств работодателя.

2.9. Работодатель предоставляет работникам, имеющим ребенка-инвалида до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время.

2.10. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2 часов свободного времени в неделю или один свободный день в месяц с сохранением заработной платы.

2.11. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников в соответствии с главой 14 Трудового кодекса РФ и иными нормативно-правовыми актами.

2.12. Работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных

органов о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Республики Татарстан.

2.13. Диспансеризация муниципальных служащих проводится в служебное время в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или её прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения». Работодатели организуют проведение диспансеризации муниципальных служащих, осуществляют контроль за ее проведением в полном объеме в пределах выделенных средств.

2.14. Работники при прохождении диспансеризации, проводимой в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения», имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.15. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, а также получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, проводимой в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 13.03.2019 № 124н, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.16. Для Женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда муниципального служащего производится в соответствии со ст. 26 Кодекса Республики Татарстан о муниципальной службе от 25.06.2013 № 50-ЗРТ.

Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в

соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Татарстан.

3.2. Оплата труда лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, осуществляется в соответствии с Законом РТ от 12.02.2009 № 15-ЗРТ «О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в Республике Татарстан», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 28.03.2018 № 182 «О нормативах формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, председателей контрольно-счетных органов муниципальных образований, муниципальных служащих в Республике Татарстан».

3.3. Заработная плата работников, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности на постоянной основе, устанавливается трудовым договором (служебным контрактом) в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

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

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Изменение условий оплаты труда производится с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и извещением работников не менее чем за два месяца до их введения.

3.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. Заработная плата руководителю (работодателю) выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

3.7. Оплата пособия по временной нетрудоспособности первых трех дней производится за счет средств работодателя с учетом непрерывного трудового

стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.8. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

3.9. При направлении работников на переквалификацию с отрывом от производства по инициативе работодателя, на весь период обучения за работниками сохраняется средняя заработная плата.

3.10. Стороны договорились:

3.10.1. принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;

3.10.2. при выплате руководителям муниципальных органов премий учитывать развитие социального партнерства в учреждении, используя следующие критерии:

- наличие коллективного договора в организации;
- наличие первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников в социальном партнерстве.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились о согласованных действиях, направленных на обеспечение занятости работников, в объеме своих полномочий.

4.2. Работодатели:

4.2.1. 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;
- профессиональную переориентацию опережающее профессиональное обучение, перемещение их внутри организации на освобождающиеся места.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель предоставляет работнику в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

4.2.2. При принятии решения о сокращении численности или штата организации и возможном расторжении трудовых договоров (служебных контрактов) с работниками сообщают об этом в письменной форме в органы службы занятости и выборный профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель руководствуется основными критериями массового увольнения работников, установленными Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

Работодатель ежемесячно представляет органам службы занятости

информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий, согласно статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

4.2.3. При массовом высвобождении работников работодатель вправе при участии соответствующего профсоюзного органа создать фонд социальной поддержки, средства которого направляются на:

- оказание материальной помощи всем высвобождаемым работникам не менее одного должностного оклада (среднемесячного денежного содержания);
- выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством не менее одного должностного оклада (среднемесячного денежного содержания);
- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста не менее одного должностного оклада (среднемесячного денежного содержания).

4.2.4. В случае сокращения численности или штата при рассмотрении преимущественного права оставления на работе, работодатель учитывает требования статей 179 и 261 ТК РФ.

Коллективными договорами могут предусматриваться также другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, такие как:

- лица предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет.

4.3. Работодатель рассматривает в рамках реализации Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1260 «О создании и функционировании системы стажировочных площадок для профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Татарстан и муниципальных служащих в Республике Татарстан» возможности дополнительного профессионального образования служащих на соответствующих стажировочных площадках.

4.4. Профсоюз:

4.4.1. оказывает работникам бесплатные услуги и консультации по вопросам занятости;

4.4.2. в случае возникновения трудовых споров обеспечивает защиту и представительство при досудебном урегулировании споров и в судебных органах.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

5.2. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатель, численность работников которого превышает 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

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

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

5.3. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых входят на паритетной основе представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) которые устанавливаются коллективным договором.

5.4. Работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создают службы охраны труда или назначают ответственных за состояние охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии специалиста по охране труда работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

5.5. Мероприятия по улучшению условий и охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

5.6. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний (количество несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом, и трудопотери в днях)

и разрабатывают согласованные с соответствующим выборным органом профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

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

5.8. Работодатели обеспечивают:

- прохождение обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами;

- ежегодное проведение диспансеризации муниципальных служащих муниципального образования, с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления здоровья каждого служащего, в соответствии с Кодексом Республики Татарстан о муниципальной службе от 25.06.2013 №50-ЗРТ и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2009 № 984н;

- утверждение ответственного лица за организацию и проведение диспансеризации муниципальных служащих муниципального образования;

- соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (согласно ст. 265 ТК РФ);

- соблюдение требований, ограничивающих применение труда женщин на работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2019 г. № 512н);

- предоставление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;

- проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда за работниками сохраняются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установленные им до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (далее – Закона № 426-ФЗ). До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда за работниками сохраняются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установленные им до дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ.

- реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК, включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

5.9. Работодатели и выборные профсоюзные органы при заключении коллективных договоров предусматривают:

- страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- проведение медицинских осмотров в соответствии с поименным списком работников, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам и т.д.;

- дополнительные выплаты в случае производственной травмы работнику, членам его семьи, при признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в результате болезни, не связанной с исполнением служебных (трудовых) обязанностей.

5.10. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

5.11. В соответствии с ч. 7 ст. 220 ТК РФ в случае отказа работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (служебным контрактом), он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

5.12. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

5.13. Муниципальному служащему гарантируется обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу муниципального служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей в соответствии с Кодексом РТ о муниципальной службе. Работодатель обеспечивает контроль за заключением договоров со страховыми организациями в рамках выделяемых денежных средств.

5.14. Работодатель обеспечивает страхование жизни и здоровья лиц, замещающих муниципальные должности в Республике Татарстан.

5.15. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзные комитеты учреждений составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

5.16. Работодатели при содействии комиссий или уполномоченных по социальному страхованию обеспечивают работников пособиями по государственному социальному страхованию, а также принимают меры к их обеспечению путевками на санаторно-курортное лечение и отдых их детей – в детские оздоровительные лагеря. Работодатели выделяют средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников и их семей, организацию детской оздоровительной кампании.

Конкретные формы и степень участия работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

5.17. Профсоюз:

5.17.1. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 12 Закона Республики Татарстан «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, соглашения.

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.

5.17.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

5.17.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

5.17.4. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов учреждений в качестве независимых экспертов.

5.17.5. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждений о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

5.17.6. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с органами исполнительной власти и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

5.17.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

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

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

работающих.

5.17.10. В целях дальнейшего совершенствования общественного контроля за охраной труда проводит смотры: «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

6.2. Стороны в целях закрепления молодых кадров в организациях, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых работников, считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, в том числе через институт наставничества;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности;
- активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

6.3. Стороны договорились при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- обобщению и распространению передового опыта работы с молодежью, направленного на привлечение молодых специалистов к эффективной трудовой и общественной работе;
- созданию условий для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде;
- поддержке молодых семей, способствующие улучшению демографической ситуации в Республике Татарстан; молодых граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, инвалидов из числа молодых граждан, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- разработке системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации;
- сохранению преимущественного права при приеме на работу в организацию лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансий.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели совместно с выборными профсоюзными органами (за счет экономии фонда оплаты труда) предусматривают:

1) выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения в размере не менее одного среднемесячного денежного содержания, тарифной ставки (оклада);

2) выплату материальной помощи работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее одного денежного содержания, должностного оклада (тарифной ставки);

3) выплату материальной помощи работнику в случае его увольнения в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) в размере не менее одного денежного содержания, должностного оклада (тарифной ставки);

4) единовременные выплаты работникам, женщинам, достигшим возраста 50, 55 и 60 лет, мужчинам достигшим 50, 60 и 65 лет не менее одного денежного содержания (должностного оклада);

5) единовременную выплату работникам на приобретение санаторно-курортной оздоровительной путевки (при наличии финансовых средств). Конкретный размер выплат оговаривается в коллективном договоре (приказом работодателя).

6) отпуска работникам по семейным обстоятельствам с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием работника - 2 дня
- бракосочетанием детей - 2 дня
- смертью детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры - 3 дня
- проводами сыновей на срочную службу по призыву - 2 дня
- вакцинацией от COVID-19 – по 2 дня на каждый этап вакцинации.

7.2. Выплаты, предусмотренные коллективным договором и производимые за счет средств профсоюзного органа, производятся только работникам - членам Профсоюза.

7.3. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, дополнительные льготы, гарантии и компенсации работников устанавливаются в коллективных договорах с учетом возможностей конкретной организации, местных условий и потребностей работников.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Стороны признают необходимым дальнейшее развитие социального партнерства на территориально-отраслевом уровне.

8.2. Стороны способствуют:

- коллективно-договорному регулированию трудовых отношений в организациях;

- предотвращению коллективных, индивидуальных трудовых споров, конфликтов, забастовок и способствуют их разрешению в соответствии с действующим законодательством;

- проведению семинаров-совещаний по проблемам социально-трудовых отношений.

8.3. Глава района:

8.3.1. не препятствует объединению работников в первичную профсоюзную организацию и ее вступлению в Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз), обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичных профсоюзных организаций в коллективах;

8.3.2. предоставляет первичным профсоюзным организациям, Профсоюзу по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии муниципального района;

8.3.3. обеспечивает по заявлениям работников (для работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации – согласно соответствующему договору по оказанию услуг по представительству работников) своевременное и полное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих первичных профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы;

8.3.4. обеспечивает предоставление первичным профсоюзным организациям, в бесплатное пользование оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

8.3.5. обеспечивает освобождение от основной работы членов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

8.3.6. содействует реализации Программы «Оздоровления служащих», утвержденной Постановлением республиканского комитета Профсоюза от 19.03.2021 № 4-1;

8.3.7. содействует внештатным инспекторам труда Профсоюза в посещении организаций, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза;

8.3.8. оказывает содействие по освещению деятельности органов местного самоуправления, выборных профсоюзных органов и работодателей в средствах массовой информации (в том числе в печатных изданиях и официальном сайте муниципального образования);

8.3.9. поощряет утвержденных внештатных инспекторов труда Профсоюза в конце года по результатам деятельности;

8.3.10. вправе поощрять морально и материально выборных профсоюзных

органов соответствующих первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

8.3.11. способствует участию трудовых коллективов в республиканских конкурсах, определяющих лучших социальных партнеров профсоюза;

8.3.12. вправе в одностороннем порядке направлять ходатайства в республиканский комитет Профсоюза на:

1) поощрение лучших работников организаций муниципального образования за добросовестный труд;

2) совместное оказание материальной помощи работникам для оздоровления (на дорогостоящее лечение, приобретение санаторно-курортной путевки);

3) награждение профсоюзными наградами за активную общественную деятельность. Активное участие в деятельности республиканской организации Профсоюза включает в себя:

- долголетнюю 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.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы структурных подразделений Исполнительного комитета, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами;

8.4.2. участвует по взаимной договоренности с работодателем в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов;

8.4.3. осуществляет через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, предоставлением работникам социальных гарантий, льгот и

компенсаций, предусмотренных действующим законодательством;

8.4.4. оказывает методическую, организационную, правовую помощь и финансовую поддержку первичным профсоюзным организациям, организует совместное обучение профсоюзных кадров (актива выборных профсоюзных органов) и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности;

8.4.5. проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;

8.4.6. принимает в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников, являющихся членами первичных профсоюзных организаций;

8.4.7. 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;

8.4.8. через республиканский комитет Профсоюза предоставляет льготные путевки членам Профсоюза и членам их семей на санаторно-курортное лечение в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой от 20% до 36% от полной их стоимости. В профсоюзные здравницы Российской Федерации членам профсоюза и членам их семей предоставляется скидка на путевки 20% от их полной стоимости;

8.4.9. через республиканский комитет Профсоюза 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;

8.4.10. в целях формирования и популяризации среди муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления, может поощрять работников – членов Профсоюза, занявших призовые места в личном и командном первенствах по видам спорта, общекомандные места по результатам проведения Спартакиады муниципальных служащих РТ;

8.4.11. совместно с Советом муниципальных образований Республики Татарстан, в целях содействия повышению престижа муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления, выявления и поощрения лучших муниципальных служащих, руководителей и членов выборных органов муниципальных образований, работающих на постоянной основе, а также других лиц, имеющих значительные достижения в области местного самоуправления, организует работу и награждение номинации «Лучший руководитель органа муниципального образования – социальный партнер Профсоюза муниципального образования» в конкурсе «Лучший работник в сфере муниципального управления».

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. 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 работодателей, указанных в п.1.2. Соглашения. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

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

9.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав членских профсоюзных организаций Профсоюза или препятствующие законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением территориально-отраслевого Соглашения и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, работодателей и работников, в том числе через размещение на официальном сайте Буинского муниципального района РТ.

9.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31 декабря 2024 года.

Со стороны органов местного самоуправления Буинского муниципального района Республики Татарстан:

1. Камартдинов Ранис Рафисович – глава Буинского муниципального района Республики Татарстан

2. Еремеев Ильдар Фаридович – заместитель главы Буинского муниципального района Республики Татарстан

3. Шакирзянов Ленар Рафикович – руководитель исполнительного комитета Буинского муниципального района Республики Татарстан

4. Валиулов Альберт Рафаилович – заместитель руководителя исполнительного комитета Буинского муниципального района Республики Татарстан

5. Малышева Ирина Валерьевна – глава Бюрганского сельского поселения Буинского муниципального района Республики Татарстан