

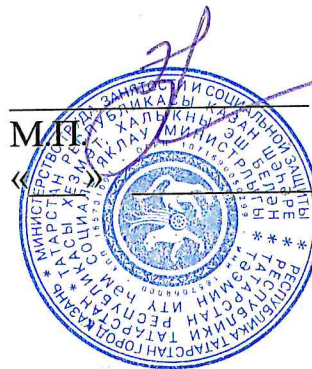
Председатель Татарстанской
республиканской организации
Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской
Федерации



[Signature]
О.А. Калашникова

_____ 2025 г.

Министр труда, занятости и
социальной защиты
Республики Татарстан

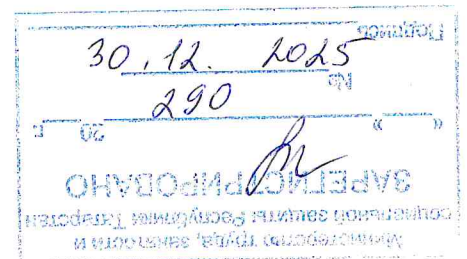


[Signature]
Э.А. Зарипова

_____ 2025 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ТАТАРСТАНСКИМ РЕСПУБЛИКАНСКИМ КОМИТЕТОМ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И
МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН НА 2026 – 2028 ГОДЫ**

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 труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2026 – 2028 годы (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Республики Татарстан от 26 июля 2004 г. № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Законом Республики Татарстан от 16 января 2003 г. № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», Законом Республики Татарстан от 17 июня 2015 г. № 40-ЗРТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года», Указом Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства в Республике Татарстан».

1.2. Соглашение устанавливает минимальные гарантии государственных гражданских служащих, работников, не являющихся государственными гражданскими служащими Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, работников государственных учреждений социального обслуживания и социальной защиты населения, служб занятости населения, подведомственных Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

1.3.1. Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (далее – Министерство), действующее на основании Положения, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.08.2007 № 388 «Вопросы Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан», государственные учреждения социального обслуживания и социальной защиты населения, службы занятости населения, подведомственные Министерству (далее – учреждения) в лице их полномочного представителя – министра труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан Зариповой Эльмиры Амировны;

1.3.2. Государственные гражданские служащие (далее – государственные служащие), работники, не являющиеся государственными служащими Министерства, и работники государственных учреждений социального обслуживания и социальной защиты населения, службы занятости населения

(далее – работники), уполномочившие Татарстанский республиканский комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Республиканский комитет профсоюза) на представление их интересов в лице их представителя – председателя Татарстанского республиканского комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Калашниковой Ольги Анатольевны.

1.4. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования 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 государственных служащих и работников.

1.5. К работникам учреждений, не являющимся членами профсоюза и не уполномочившим Республиканский комитет профсоюза на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Стороны согласились в том, что Республиканский комитет профсоюза, его первичные профсоюзные организации и выборные профсоюзные органы выступают в качестве полномочных представителей государственных служащих и работников при разработке, заключении или изменении Соглашения, коллективных договоров.

1.7. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Соглашения, а также внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий создается отраслевая комиссия, состав которой указан в Приложении к настоящему Соглашению.

1.8. 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.

1.9. Стороны предоставляют друг другу своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Соглашения, о принимаемых решениях в этой связи и проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

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

Изменения и дополнения в Соглашение производятся в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения в период его действия права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и

сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение.

1.12. Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года.

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

2. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

2.1. Трудовые отношения работников регулируются ТК РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективными договорами подведомственных учреждений.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, настоящим Соглашением и коллективными договорами подведомственных учреждений.

Служебные отношения государственных служащих регулируются ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Республики Татарстан от 16 января 2003 г. № 3-ЗРТ «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. Режим рабочего времени регулируется также для государственных служащих служебным распорядком, для работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми учреждениями в порядке, предусмотренном статьей 190 ТК РФ.

2.3. Для государственных служащих (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.

Педагогическим работникам учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Медицинским работникам учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

2.4. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ установлена 36-часовая рабочая неделя. В этом случае

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

2.5. Учреждения способствуют установлению в коллективных договорах условий о предоставлении женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, полностью оплачиваемого еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц.

2.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для государственных служащих и работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

2.7. На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом пункта 2.6 настоящего Соглашения, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику денежной компенсации, установленной в порядке, в размерах и на условиях, определенных коллективным договором.

Компенсация за полностью отработанный период устанавливается в размере не менее часовой тарифной ставки за каждый отработанный час с начислением на нее компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

2.8. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

2.9. Режим рабочего времени и условия труда работников до восемнадцати лет должны соответствовать Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам СанПиН 2.4.368-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28.

2.10. По соглашению между государственным служащим (работником) и Министерством (учреждением) могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Министерство (учреждение) обязано 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 государственного служащего (работника) производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

2.11. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет три календарных дня. Право на дополнительный отпуск возникает у работника учреждения независимо от фактической продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня.

Конкретный перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников.

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

Гражданским служащим Министерства предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Законом Республики Татарстан от 16.01.2003 № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан».

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

Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

Педагогическим работникам учреждений, подведомственных Министерству ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется в соответствии с распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2015 № 3198-р «О Перечне государственных организаций социального обслуживания Республики Татарстан, подведомственных Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, работникам которых в соответствии

с локальными актами организаций могут быть установлены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.06.2016 № 391 «Об оказании дополнительной поддержки работникам государственных организаций социального обслуживания» устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам государственных организаций социального обслуживания Республики Татарстан, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда.

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

2.15. Графики отпусков работников утверждаются учреждением 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 государственных служащих (работников) при наличии у государственного служащего (работника) путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

2.16. По соглашению между государственным служащим (работником) и Министерством (учреждением) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной части отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

2.18. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам государственному служащему (работнику) по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между государственным служащим (работником) и Министерством (учреждением).

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

2.19. Учреждения могут самостоятельно устанавливать работникам дополнительные отпуска, в том числе и по семейным обстоятельствам, если иное не предусмотрено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у государственного служащего (работника) по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Министерстве (учреждении). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

2.21. При проведении аттестации государственных служащих (работников) в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.22. Министерство (учреждение) осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение государственными служащими (работниками) профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с требованиями к должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.23. При направлении государственного служащего (работника) в служебную командировку за ним сохраняется денежное содержание (средняя заработная плата).

2.24. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется предусматривать в коллективных договорах (с учетом финансово-экономических возможностей):

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

- осуществление индексации заработной платы работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 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 государственных гражданских служащих Республики Татарстан производится в соответствии с Законом Республики Татарстан от 16.01.2003 № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», Указом Президента Республики Татарстан от 22.03.2018 № УП-239 «О денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Татарстан».

3.4. Оплата труда работников Министерства (учреждений) регулируется следующими нормативными актами:

Указом Президента Республики Татарстан от 22.03.2018 № УП-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»;

постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012 № 653 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан»;

постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 16.02.2021 № 84 «Об условиях оплаты труда работников государственного учреждения службы занятости населения Республики Татарстан».

3.5. Размер средств из бюджетных и иных источников, направляемых на оплату труда, определяется учреждением самостоятельно (кроме тех случаев, когда использование этих средств регулируется федеральными законами и другими нормативными правовыми актами).

3.6. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты денежного содержания (заработной платы) устанавливается служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором или служебным контрактом (трудовым договором).

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

3.8. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную

работу 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.

3.9. Министерство (учреждение) письменно извещает каждого государственного 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.

3.10. Положения об оплате труда, стимулировании работников, другие локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Министерством (учреждением) по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иным представительным органом) и должны предусматривать:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера;
- наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, руководителя филиала и их заместителей, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда, регулирование которых отнесено законодательством на локальный уровень социального партнерства, а также оказание материальной помощи.

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.12. К перечню выплат компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.14. К перечню видов выплат стимулирующего характера относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за стаж работы по должности;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) премиальные и иные поощрительные выплаты.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» Министерство (учреждение) осуществляют согласованные с соответствующими выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости государственных служащих (работников).

4.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками Министерство (учреждение) в письменной форме предупреждает их персонально под роспись, а также информирует 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 течение 90 календарных дней.

При потенциальной угрозе массовых сокращений работодатель вправе в одностороннем порядке с учетом мнения Профсоюза ввести режим неполного рабочего времени, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, простое, временном переводе (изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Министерство (учреждение) в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий согласно статье 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

Высвобождаемым государственным служащим (работникам) предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Увольнение члена 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. Работодатель с письменного согласия государственного 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. Министерство (учреждение) в установленном законом порядке предоставляет гарантии и компенсации государственным служащим (работникам), совмещающим работу с получением образования.

4.5. При сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям работников в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

4.6. Республиканский комитет профсоюза оказывает государственным служащим (работникам) бесплатные консультации по вопросам трудового права. В случае возникновения трудовых споров обеспечивает защиту и представительство при досудебном урегулировании споров, а в случае неурегулирования спора в досудебном порядке, при необходимости – представительство в суде.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны Соглашения, в целях обеспечения жизни и здоровья работников учреждений социальной сферы в процессе трудовой деятельности, сохранения их права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний рекомендуют к внедрению в организациях системы управления охраной труда (СУОТ) (статья 214 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

5.2. В соответствии со статьей 224 ТК РФ по инициативе Министерства (учреждения) и (или) по инициативе государственных служащих (работников) либо их представительного органа Стороны создают комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители.

5.3. Учреждение в соответствии с требованиями законодательства:

5.3.1. выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда в соответствии с приказом Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» из всех источников финансирования в порядке, установленном законодательством.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в ежегодном соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему;

5.3.2. предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;

5.3.3. использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20-30%) на обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма из средств Отделения Фонда пенсионного и социального страхования, в соответствии со статьями 17 и 22 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

5.3.4. предоставляет площади для создания кабинетов (уголков) по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения и инструктажа работников организаций;

5.3.5. обеспечивает проведение оценки профессиональных рисков на всех рабочих местах учреждения, а также разрабатывает и реализует мероприятия по снижению уровней выявленных профессиональных рисков;

5.3.6. обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами, молоком в соответствии с установленными нормами;

5.3.7. обеспечивает за счет собственных денежных средств проведение:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в соответствии приказом Минтруда России и Минздрава РФ от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 220 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- психиатрического освидетельствования работников организации в соответствии с приказом Минздрава РФ от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»;

- для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первого периодического осмотра в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующих периодических осмотров у данных категорий работников в центре профпатологии - один раз в пять лет. (пункт 40 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утвержденного приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н);

- диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров в соответствии с порядком и условиями, определяемыми коллективным договором;

5.3.8. организует для поддержания здоровья работников вакцинацию от вирусных инфекций, в т.ч. от коронавирусной инфекции, а также профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

5.3.9. обеспечивает расследование и учет микротравм, выяснение обстоятельств произошедшего и фиксирование в документах согласно приказу Минтруда РФ от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроразрывов (микротравм) работников»;

5.3.10. обеспечивает обязательное государственное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности при временной трудоспособности, а также на время прохождения обследования в медицинской организации, оказывающей специализированную медицинскую помощь;

5.3.11. обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работник вправе представлять работодателю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, и (или) в выборный орган первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) в письменном виде замечания и возражения относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В случае отсутствия по истечении пятилетнего срока возможности проведения новой специальной оценки условий труда рабочих мест сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых специальная оценка была проведена ранее, компенсационные меры (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры их снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных

работников компенсационных мер до момента проведения новой специальной оценки условий труда этих рабочих мест.

5.4. В отношении государственных служащих Министерство:

5.4.1 обеспечивает обязательное государственное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной трудоспособности, а также на время прохождения обследования в медицинской организации, оказывающей специализированную медицинскую помощь;

5.4.2. обеспечивает выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных соответственно Федеральными законами и законами Республики Татарстан;

5.4.3. обеспечивает проведение диспансеризации в служебное время в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 апреля 2025 г. № 201н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации федеральными государственными гражданскими служащими, государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинской организации», осуществляют контроль за ее проведением в полном объеме в пределах выделенных средств;

5.4.4. назначает и утверждает ответственное лицо за организацию и проведение диспансеризации государственных служащих;

5.4.5. содействует реализации Программы «Оздоровления служащих» на 2025 - 2026 годы», утвержденной постановлением республиканского комитета Профсоюза от 17.12.2024 № 12-3, через заключение коллективного договора путем отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации (при наличии Финансовой возможности) в соответствии со статьей 377 ТК РФ.

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

5.5. Профсоюз:

5.5.1. осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

5.5.2. содействует работнику в реализации права на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие

нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника;

5.5.3. способствует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, формированию и организации деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в организациях социального обслуживания, организует их обучение. Оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

5.5.4. организует оказание социальной поддержки членам профсоюза, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, произошедшего с работником при выполнении трудовых обязанностей

5.5.5. обеспечивает:

- контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

- контроль в соответствии с законодательством за размерами гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда;

- направление мотивированного мнения в адрес учреждения о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда; контроль в соответствии с законодательством за целевым расходованием средств на охрану труда;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с руководством учреждения вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

5.6. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Министерство (учреждение) рассматривает ходатайства соответствующих выборных профсоюзных органов о представлении государственных служащих (работников) в установленном порядке к

награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

6.2. В коллективных договорах рекомендуется предусматривать:

6.2.1. Отпуск без сохранения заработной платы работнику по семейным обстоятельствам:

- по случаю бракосочетания - до 5 дней;
- по случаю бракосочетания детей – до 3 дней;
- по случаю рождения ребенка (отцу) - до 5 дней;
- по случаю смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь, брат, сестра) - до 5 дней;

- по случаю призыва работника на военную службу, призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (мать, отец, муж, жена) – до 2 дней;

- в день начала учебного года - день знаний (родители первоклассников), в день «Последнего звонка» (родители выпускников образовательных учреждений);

6.2.2. Преимущественное право на предоставление отпуска с мая по сентябрь женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

6.2.3 Единовременные выплаты при наличии экономии фонда оплаты труда:

- при увольнении работника, в связи с достижением пенсионного возраста, при стаже работы в данном учреждении не менее 5 лет;
- при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- по случаю бракосочетания работника при стаже его работы в данном учреждении не менее 5 лет;

- при рождении (усыновлении) ребенка;

- частичную компенсацию работнику санаторно-курортного лечения;

- материальную помощь работникам в случае смерти близких родственников мать, отец, муж, жена, сын, дочь);

- единовременные выплаты работникам к юбилейным датам в связи с достижением возраста 45, 50, 55 и 60 лет - женщинами и 45, 50, 60, 65 лет - мужчинами, при стаже его работы в данном учреждении не менее 5 лет.

6.2.4. Мероприятия, направленные на укрепление института семьи, защиту, сохранение и продвижение в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни, в том числе организацию поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, регистрация заключения брака), используя, в том числе,

размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах учреждений.

6.2.5. Предоставление не освобожденным от должности председателям выборных профсоюзных органов учреждений при выполнении уставных целей и задач дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 3 календарных дней (ст. 116 ТК РФ) или иных мер поощрения.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Обязанности Министерства (учреждения) по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируется статьей 377 ТК РФ, положениями Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут конкретизироваться в коллективном договоре.

7.2. Министерство (учреждение):

- содействует созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций;

- не препятствует вступлению работников в профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций;

- предоставляет соответствующим выборным органам первичных профсоюзных организаций необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производит бесплатное удержание и безналичное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов;

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет 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).

7.3. Министерство (учреждение):

- имеет право освобождать от основной работы членов выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций профсоюза, не освобожденных от нее, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором;

- имеет право поощрять руководителей соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Республиканский комитет профсоюза совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

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

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

8.3. Организует культурно-массовые, спортивные мероприятия для членов профсоюза.

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

8.5. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов, содержащих норма 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 работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.7. Проводит разъяснительную работу среди государственных служащих (работников) о правах и роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

8.8. Поощряет государственных служащих (работников), добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации, Республиканского комитета профсоюза.

Активное участие в деятельности Республиканского комитета 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;

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 Республиканского комитета профсоюза:

- Благодарность Республиканского комитета профсоюза;
- Диплом Республиканского комитета профсоюза;
- Почетная грамота Республиканского комитета профсоюза;
- Почетный знак «За заслуги перед профсоюзом в Республике Татарстан».

Наградами Республиканского комитета профсоюза награждаются профсоюзные организации и члены профсоюза, состоящие в первичных профсоюзных организациях.

8.9. Предоставляет членам профсоюза льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты:

- в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой 15% от их стоимости;
- в профсоюзные здравницы Российской Федерации со скидкой 20% от стоимости.

8.10. Предоставляет членам профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

- до 60 тысяч рублей на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операций;
- до 35 тысяч рублей на неотложные нужды.

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

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. Заключенные коллективные договоры направлять на

уведомительную регистрацию в службы занятости населения городов и районов Республики Татарстан по месту нахождения учреждения.

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

9.1.5. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.1.6. Министерство содействует в участии членов профсоюза в проводимых профсоюзом обучающих семинарах и совещаниях руководителей, профсоюзного актива, членов комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, по вопросам социального партнерства, правозащитной работе, охране труда и т.д.

9.2. Стороны согласились регулярно освещать на официальных сайтах Министерства и Республиканского комитета профсоюза материалы о практике развития социального партнерства в отрасли.

9.3. 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.

9.4. Стороны договорились, что в целях поддержки профессиональных конкурсов, как инструментов повышения социального статуса разных категорий работников, а также развития социального партнерства в сфере трудовых отношений предусматривать возможность:

- дополнительного поощрения ценными подарками и наградами Республиканского комитета профсоюза участников конкурсов, проводимых Министерством;

- проведения ежегодного республиканского конкурса «Руководитель учреждения и председатель профсоюзной организации - представители социальных партнеров в сфере труда».

9.5. Стороны руководствуются в своей работе Кодексом профессиональной этики и служебного поведения социального работника государственного учреждения, подведомственного Министерству, утвержденного приказом Министерства от 18.11.2013 № 653 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики и служебного поведения социального работника», и обеспечивают включение положений указанного кодекса в коллективные договоры учреждений социального обслуживания.

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 не реже 1 раза в год подводятся на заседаниях Президиума Республиканского комитета профсоюза и коллегии Министерства и доводятся до сведения учреждений, трудовых коллективов отрасли, путем размещения на официальных сайтах Министерства и Республиканского комитета профсоюза.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований законодательства о труде, а также органов профсоюзного 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.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2026 – 2028 годы

СОСТАВ

отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Отраслевого 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. Бутаева Н.В., член Президиума республиканской организации Профсоюза, заместитель министра труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан;
4. Захаренко О.Н., председатель первичной профсоюзной организации, управляющий делами Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан;
5. Сергеева И.М., член комитета первичной профсоюзной организации, начальник отдела регулирования трудовых отношений Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан;
6. Берникова А.М., член комитета первичной профсоюзной организации, начальник отдела государственной службы и кадров Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Утверждены постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 11.11.2025 № 2.

Со стороны Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан:

1. Валиуллов Р.Ф., первый заместитель министра - председатель (сопредседатель);

2. Гатина Г.И., начальник отдела по организации проведения мероприятий;

3. Колесникова С.А., начальник отдела планирования, финансирования и оплаты труда;

4. Курзенева А.Г., начальник отдела государственного управления охраной труда;

5. Минугулов Р.Г., начальник юридического отдела;

6. Устина О.В., начальник отдела координации и контроля.

Утверждены приказом Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан от 17.11.2025 № 713.