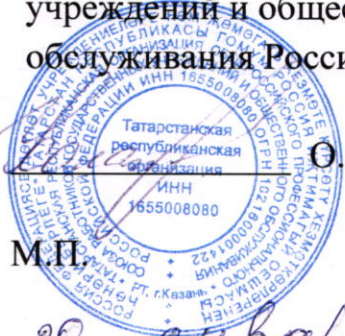


Председатель Татарстанской
республиканской организации
Общероссийского профессионального
союза работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации



О. А. Калашникова

М.П.

«20» января 2025 г.

Председатель Государственного
комитета Республики Татарстан по
архивному делу



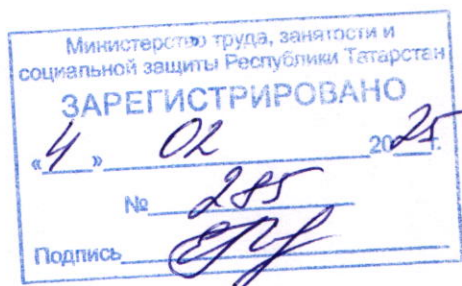
Г.З. Габдрахманова

М.П.

«20» января 2025 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ТАТАРСТАНСКИМ РЕСПУБЛИКАНСКИМ КОМИТЕТОМ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ И ГОСУДАРСТВЕННЫМ КОМИТЕТОМ РЕСПУБЛИКИ
ТАТАРСТАН ПО АРХИВНОМУ ДЕЛУ
НА 2025 – 2027 ГОДЫ**

Казань



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Отраслевое соглашение между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Государственным комитетом Республики Татарстан по архивному делу на 2025– 2030 годы (далее – Соглашение) разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и других законов, иных нормативно-правовых актов Российской Федерации и Республики Татарстан.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- государственные гражданские служащие и работники, не являющиеся государственными гражданскими служащими (далее – работники) Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу (далее – Комитет) и Государственного бюджетного учреждения «Государственный Архив Республики Татарстан» в лице их представителя – председателя Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- работодатели, в лице председателя Комитета в порядке, определенном статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации».

1.3. Соглашение является:

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

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

1.4. Соглашение распространяется на работодателей и работников и обязательно для выполнения работодателями и выборными профсоюзными органами.

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

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

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

1.6. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение создается комиссия, состав которой указан в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

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

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

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

1.10. Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до 31 декабря 2027 года.

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

2. ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики

Татарстан, локальными правовыми актами Комитета, содержащими нормы трудового права.

Служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ, Законом Республики Татарстан "О государственной гражданской службе Республики Татарстан", а в части, не урегулированной указанными законами, – федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Компенсацией за работу в условиях ненормированного рабочего дня является дополнительный отпуск до 14 календарных дней. 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 приказом работодателя и (или) прописывается в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного органа работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.15. При проведении аттестации гражданских служащих и работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.16. Работодатели осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение гражданскими служащими и работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

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

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

- повышение уровня оплаты труда работников подведомственных учреждений;
- обеспечение дифференциации в оплате труда работников в зависимости от результативности и качества их труда, уровня квалификации, сложности выполняемой работы, условий труда;
- сокращение численности работников, получающих заработную плату на уровне минимальной заработной платы.

3.2. Стороны:

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

3.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Татарстан.

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

3.5. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

3.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

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

3.9. Оплата пособия по временной нетрудоспособности первых трех дней производится за счет средств работодателя с учетом трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

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

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

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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

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

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.

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

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

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

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

4.6. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- несовершеннолетних работников.

4.7. Работодатели выделяют, а в случае необходимости, создают рабочие места для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите в соответствии с Законом Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите», а также ежемесячно представляют в государственное учреждение службы занятости населения информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

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

5.3. Работодатели разрабатывают и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, вводит должность специалиста по охране труда или назначают

ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.9. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего (работника), способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Профсоюз:

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

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

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

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

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

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

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

10 лет и более – в размере двухмесячного заработка (двух окладов),

15 лет и более – в размере трехмесячного заработка (трех окладов).

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

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

- единовременные выплаты, работникам, достигшим возраста 30, 35, 40 лет, со стажем не менее 3 лет в размере не менее 0,5 должностного оклада (денежного содержания);

- предоставление работникам дополнительных дней отдыха сохранением заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга/супруги, братьев/сестер – три рабочих дня;
- переезд на новое местожительство – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день;
- 1 сентября в День Знаний - одного дня матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4кл.)

В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

Меры социальной поддержки семьям мобилизованных по Указу Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года №647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» - получение единовременной материальной помощи, предоставление консультаций по юридическим вопросам, психологических консультаций, информирование по оформлению социальных и иных выплат.

6.3. Выплаты, предусмотренные Соглашением и производимые за счет средств профсоюзной организации, производятся только работникам - членам Профсоюза.

6.4. Работодатели с учетом финансовых возможностей вправе предусматривать:

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

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

- денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- оказание социальной помощи: финансовую поддержку многодетных, одиноких родителей и молодых специалистов; медицинскую помощь, компенсацию стоимости лекарственных препаратов и операций.

6.5. Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи.

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

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

- Проведение за счет средств работодателя повышения квалификации молодых специалистов.

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

6.5.2. Работодатели и Профсоюз договорились:

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

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

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников в профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности первичных профсоюзных организаций:

- предоставляют выборному профсоюзному органу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- содействуют представителям профсоюзного органа в посещении организаций для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

7.2. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

7.2.1. Работодатели:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счет выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы;

- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счет выборного профсоюзного органа денежные средства в размере, не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы для обеспечения финансовой базы по оказанию посреднических услуг работникам – не членам Профсоюза при необходимости защиты их коллективных и индивидуальных прав и интересов;

- предоставляют бесплатно выборному профсоюзному органу оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи для осуществления их деятельности в интересах работников;

- предоставляют выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работающих месте;

- для профсоюзных организаций производят бесплатно множительные и машинописные работы.

7.3. Гарантии трудовых прав работников организаций, входящих в состав выборных профсоюзных органов.

7.3.1. Работодатели:

- освобождают от основной работы членов выборного профсоюзного органа с сохранением средней заработной платы за счет работодателя 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;

- поощряют материально председателя профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач, в размере 10% от его оклада ежемесячно.

7.3.2. Увольнение по инициативе руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа первичной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников организации, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

7.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями (в случаях сокращения численности или штата работников организации, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.3.4. Права и гарантии, освобожденных и не освобожденных от основной работы (должности гражданской службы) профсоюзных работников регулируются статьями 374, 375, 376 Кодекса и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках настоящего соглашения.

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

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

Реском Профсоюза совместно с выборными органами первичной профсоюзной организаций:

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

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

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

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

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

8.6. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза, организует совместное обучение профсоюзных кадров и актива

выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

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

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

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

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

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

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

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

- до 35 тысяч рублей на неотложные нужды.

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

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

Активное участие в профсоюзной деятельности 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.

Наградами республиканской организации Профсоюза, Федерации Профсоюзов награждаются члены Профсоюза.

8.14 Содействует реализации Программы «Оздоровление служащих».

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

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

9.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства.

9.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

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

9.2. Работодатели обязуются:

при подготовке приказов и распоряжений, затрагивающих права и интересы гражданских служащих и работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

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».

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

Приложение к Отраслевому соглашению между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Государственным комитетом Республики Татарстан по архивному делу на 2025 – 2027годы

СОСТАВ

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

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

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

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

3. Зигангирова А.П. - председатель объединенной профсоюзной организации Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу;

4. Ибрагимова Г.З. – член профсоюзного комитета объединенной профсоюзной организации Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу.

Утверждены постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации №23 от 19.11.2024 г.

Со стороны Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу:

1. Габдрахманова Г.З. - председатель Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу

2. Минзянова Г.Ф. - заместитель председателя Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу;

3. Ильдарханова-Балчиклы Г.И. - заместитель председателя Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу;

4. Сираева Р.Р. – начальник отдела правовой и кадровой работы Государственного комитета Республики Татарстан по архивному делу.