

СОГЛАШЕНИЕ

**между Исполнительным комитетом Мензелинского
муниципального района Республики Татарстан, Координационным
советом организаций профсоюзов Мензелинского муниципального
района Республики Татарстан и работодателями Мензелинского
муниципального района Республики Татарстан о сотрудничестве в
рамках социального партнерства
на 2024 – 2026 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Татарстан от 26 июля 2004 года № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства (далее – Республиканское соглашение), отраслевых (межотраслевых) республиканских соглашений, постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства в Республике Татарстан» (далее – Соглашение) в целях практической реализации принципов социального партнерства, стабилизации и развития промышленности, сельского хозяйства и предпринимательства, социальной и правовой защиты, повышения уровня жизни населения Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (далее – муниципальное образование).

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между Исполнительным комитетом Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (далее – **Исполком**), Координационным советом организаций профсоюзов Мензелинского муниципального района Республики Татарстан от имени профсоюзных организаций Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (далее – **Профсоюзы**), работодателями Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (далее – **Работодатели**), являющимися Сторонами Соглашения, в лице уполномоченных в установленном порядке их представителей.

1.3. Стороны признают Соглашение правовым актом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в муниципальном образовании, и, руководствуясь его положениями, принимают на себя обязательства по их соблюдению и ответственности за нарушение или невыполнение положений Соглашения в соответствии с законодательством.

1.4. Стороны принимают меры по выполнению норм республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.10.2010 (Приложение 1).

1.5. Стороны признают необходимым и обязательным заключение территориально-отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях любой формы собственности и независимо от их организационно-

правовых форм, и обязуются оказывать организациям, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие и поддержку.

1.6. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

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

2. ЭКОНОМИКА И РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВА

2.1. В целях обеспечения дальнейшего устойчивого экономического развития Мензелинского муниципального района Республики Татарстан и роста инвестиций в человеческий капитал, улучшения качества жизни населения на основе внедрения принципов достойного труда Стороны договорились в своей деятельности по решению социально-экономических задач руководствоваться Стратегией социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года, Стратегией социально-экономического развития Мензелинского муниципального района Республики Татарстан на 2016 – 2023 годы и плановый период до 2030 года и другими нормативными документами.

2.2. Стороны принимают участие в реализации приоритетных национальных проектов в сферах здравоохранения, образования, культуры, занятости, социальной защиты, в строительстве жилья и сельском хозяйстве.

2.3. Приоритетными направлениями реализации экономической политики в муниципальном образовании Стороны признают:

создание благоприятных условий для развития инновационной экономики, малого и среднего бизнеса, формирования среднего класса, укрепления финансово-экономического положения организаций, повышения их конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности;

модернизацию экономики, диверсификацию ее структуры, переход к инновационной модели развития, реиндустриализацию отраслей экономики;

принятие мер по формированию условий для самореализации граждан, роста реальных располагаемых доходов и уровня жизни населения, уровня пенсионного обеспечения, устранения причин бедности, развития человеческого капитала как основного фактора экономического роста, поддержки инициатив по участию в развитии социальной сферы и человеческого капитала, легализации «серого» рынка труда, создания высокопроизводительных рабочих мест и др.;

обеспечение соответствия трудовых ресурсов потребностям экономики;

повышение общественного статуса и значимости предпринимательства и профсоюзов в развитии экономики муниципального образования;

проведение эффективной и сбалансированной бюджетной политики;

содействие стимулированию несырьевого экспорта.

2.4. Стороны договорились направить совместные усилия на достижение планируемых:

Основных социально-экономических индикаторов качества и уровня жизни населения Республики Татарстан, предусмотренных Республиканским соглашением, соглашениями между органами исполнительной власти Республики Татарстан и муниципальным образованием;

Основных социально-экономических индикаторов качества и уровня жизни населения Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (Приложение 2);

целевых показателей региональных проектов в рамках национальных проектов, направленных на достижение национальных целей и их целевых показателей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Стороны обязуются:

при подготовке проекта бюджета муниципального образования исходить из приоритетности сфер, направленных на сохранение и развитие человеческого капитала, в том числе здравоохранения, образования, науки, культуры, эффективной занятости, транспортной и социальной инфраструктуры, а также предусматривать увеличение расходов, направленных на обеспечение полной и стабильной занятости и создание новых рабочих мест;

осуществлять мероприятия по развитию сельского хозяйства и переработки сельскохозяйственной продукции, способствовать повышению производительности труда в агропромышленном комплексе;

принимать меры по созданию современных высокопроизводительных безопасных рабочих мест, новых высокотехнологичных образцов выпускаемой продукции на основе развития творческой активности работников в области рационализации и изобретательства;

проводить мероприятия, направленные на предупреждение и предотвращение банкротства организаций, их финансовому оздоровлению, сокращению количества убыточных организаций;

содействовать повышению эффективности бюджетных расходов и устранению неэффективного и нецелевого расходования бюджетных средств;

принимать участие во всероссийских, региональных конкурсах профессионального мастерства в целях повышения престижа высококвалифицированного труда работников;

содействовать участию организаций муниципального образования во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» и иных конкурсах социальной направленности некоммерческого характера;

обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнение условий соглашений и коллективных договоров.

2.5. Не допускают внесения в соглашения и коллективные договоры необоснованных изменений, ухудшающих содержание принятых обязательств.

2.6. Исполком:

2.6.1. Обеспечивает:

взаимовыгодное сотрудничество муниципального образования и частных партнеров по реализации социально значимых инфраструктурных, инвестиционных и иных проектов и программ, в том числе в сфере малого и среднего предпринимательства и профессионального образования в установленном порядке;

ведение эффективной бюджетной политики, направленной на поддержку роста человеческого капитала, усиление социальной защиты граждан, снижение экономического и социального неравенства;

участие Профсоюзов, Работодателей в работе рабочих групп и комиссий, формируемых Исполкомом, для решения вопросов в социально-трудовой сфере;

участие Профсоюзов в подготовке предложений в бюджет муниципального образования и обсуждении его проекта, формировании цен и тарифов на услуги транспорта, связи, коммунальные услуги и др.

2.6.2. Содействует реализации программ импортозамещения и развития производственных отраслей экономики муниципального образования.

2.6.3. Проводит анализ показателей, характеризующих состояние экономики и социальной сферы муниципального образования.

2.6.4. Координирует развитие в муниципальном образовании инновационной экономики на основе ее модернизации, привлечения инвестиций и т.д.

2.6.5. Содействует сохранению и развитию организаций жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, образования, культуры и спорта, отдыха и оздоровления детей и молодежи.

2.6.6. Пропагандирует положительный опыт работы организаций в печати, на радио и телевидении, семинарах и совещаниях, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

2.6.7. Оказывает меры поддержки гражданам и организациям, пострадавшим при чрезвычайных ситуациях, сложившихся в результате аварий, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного и иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения (далее – чрезвычайные ситуации).

2.7. Профсоюзы:

2.7.1. Содействуют стабилизации производственных процессов в организациях путем развития здоровой конкуренции и трудового соперничества, укрепления трудовой дисциплины, усиления контроля за соблюдением установленных законодательством режимов труда и отдыха.

2.7.2. Разрабатывают совместно с Работодателями меры по поощрению работников за высокопроизводительный труд, способствуют соблюдению

работниками правил внутреннего трудового распорядка, созданию и сохранению благоприятного климата в трудовых коллективах.

2.7.3. Осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов работников, в том числе в части охраны здоровья, при реорганизации, приватизации, смене собственника, перепрофилировании, банкротстве или ликвидации организаций; при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов; при чрезвычайных ситуациях.

2.7.4. Иницируют разработку и заключение территориального, территориально-отраслевых соглашений, коллективных договоров в организациях, проводят в трудовых коллективах работу по созданию необходимых условий для повышения эффективности производства и производительности труда.

2.7.5. Добиваются включения в коллективные договоры обязательств:

о конкретных мерах по предупреждению банкротств организаций (в том числе умышленных);

по информированию работников об условиях приватизации организаций с проведением экспертизы по её конкретным для них последствиям.

2.8. Работодатели:

2.8.1. Обеспечивают повышение эффективности производства, выпуск конкурентоспособной продукции.

2.8.2. Информировать не реже двух раз в год трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, принимаемых мерах по стабилизации и развитию производства, наличии недоимок, об уплате налогов, страховых платежей и др.

2.8.3. Проводят с участием представителей Профсоюзов консультации по выработке совместных мер, направленных на стабилизацию ситуации, недопущение нарушения трудовых прав и снижения социальных гарантий работников в случае ухудшения финансового состояния организации.

2.8.4. Принимают необходимые меры по освоению новых видов продукции, работ, услуг, развитию хозяйственных связей, рынков сбыта, учитывая при этом специфику и нужды муниципального образования.

2.8.5. Создают условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.8.6. Привлекают выборный орган первичной профсоюзной организации к консультациям в связи с ухудшением финансового состояния организации, а также в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций в целях выработки совместных мер по стабилизации ситуации и защите работников.

2.8.7. Изыскивают возможность создания финансовых и материальных ресурсов на оказание мер поддержки работникам в период чрезвычайных ситуаций.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Соглашения договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с трудовым законодательством, обязательствами Республиканского соглашения и Соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – Соглашение о МЗП в Республике Татарстан).

3.2. Стороны на основе законодательного и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений:

принимают меры по доведению размера минимальной заработной платы до стоимостной величины минимального потребительского бюджета в целом по Республике Татарстан (далее – МПБ) (для отдельных организаций, финансово-экономическое состояние которых не позволяет повысить минимальную заработную плату до указанного уровня, в коллективных договорах и (или) соглашениях определяются конкретные меры и сроки по доведению минимальной заработной платы до МПБ);

способствуют доведению тарифной ставки I разряда (оклада) отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) до уровня не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;

способствуют доведению среднемесячной заработной платы в целом по муниципальному образованию до уровня, не менее установленного Приложением 2 настоящего Соглашения;

обеспечивают установление доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

разрабатывают и реализуют меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы для работников организаций всех форм собственности и ведомственной принадлежности;

обеспечивают проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, определяют порядок ее индексации;

принимают меры, обеспечивающие выплату заработной платы в полном объеме без использования «серых» схем оплаты труда и своевременное перечисление средств на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование в соответствии с законодательством, в том числе в случаях временного выполнения работником трудовых функций в дистанционном режиме;

взаимодействуют с органами государственного контроля и надзора по вопросам соблюдения трудовых прав граждан в части оплаты труда;

разрабатывают и реализуют меры по ликвидации задолженности по выплате заработной платы и созданию условий для предотвращения ее возникновения, получению работниками заработной платы в случае прекращения деятельности организаций независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности, их неплатежеспособности в соответствии с законодательством.

3.3. Исполком:

3.3.1. Обеспечивает контроль за выполнением работодателями организаций внебюджетного сектора экономики условий Соглашения о МЗП в Республике Татарстан и своевременной выплатой заработной платы работникам в организациях, расположенных на территории муниципального образования.

3.3.2. Не допускает образования задолженности по заработной плате в организациях, финансируемых из местного бюджета, а также содействует её погашению в организациях, финансируемых из федерального бюджета, бюджета Республики Татарстан и собственных средств организаций.

3.3.3. Оказывает методическое и организационное содействие в разработке и реализации программ финансово-экономического оздоровления организаций, включающих мероприятия по восстановлению платежеспособности и поддержанию их эффективной хозяйственной деятельности.

3.3.4. Ведет реестр хозяйствующих субъектов, имеющих задолженность по заработной плате, и публикует в средствах массовой информации сведения об организациях, имеющих просроченную задолженность по заработной плате работникам и систематически нарушающих нормы трудового законодательства в части оплаты труда, а также о работодателях и других должностных лицах, привлеченных за данные нарушения к ответственности.

3.3.5. Проводит работу по недопущению выплаты заработной платы в «конвертной» форме.

3.3.6. Рассматривает и принимает с учетом мнения профсоюзов проекты нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда.

3.4. Профсоюзы:

3.4.1. Осуществляют профсоюзный контроль в соответствии с законодательством за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства, Республиканским соглашением, Соглашением о МЗП в Республике Татарстан и настоящим Соглашением.

3.4.2. Добиваются включения в коллективные договоры обязательств работодателей:

о доведении размера минимальной заработной платы до уровня не ниже величины МПБ, доли тарифной части (оклада) в структуре заработной платы работников внебюджетного сектора экономики – не ниже 60 процентов, соблюдении сроков выплаты заработной платы, об опережающем росте заработной платы относительно роста потребительских цен на товары и услуги;

о соблюдении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных

унитарных предприятий муниципального образования и среднемесячной заработной платы работников таких предприятий, установленного нормативным правовым актом Исполкома;

об установлении в организациях внебюджетного сектора экономики (за исключением муниципальных унитарных предприятий муниципального образования) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы 10 процентов работников с наибольшей заработной платой и 10 процентов работников с наименьшей заработной платой не более 10;

об оплате времени приостановки работником работы по причине задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы, если работник известил работодателя о начале приостановки работы в письменной форме.

3.4.3. Осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, в том числе за полнотой начисления и своевременностью выплаты заработной платы, её индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.4.4. Иницируют установление в коллективных договорах порядка индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.4.5. Иницируют установление в коллективных договорах обязательств работодателей по разработке положения по нормированию труда и профессиональной подготовке нормировщиков за счет средств работодателей.

3.4.6. Иницируют образование комиссий по трудовым спорам в организациях.

3.4.7. Принимают меры в рамках полномочий, установленных законодательством, по ликвидации просроченной задолженности по выплате заработной платы.

3.4.8. Содействуют реализации трудовых прав работников, в том числе на получение заработной платы в организациях, в отношении которых введена одна из процедур банкротства.

3.5. Работодатели:

3.5.1. Проводят работу по включению в коллективные договоры обязательств по:

недопущению случаев снижения тарифных ставок и окладов;

доведению размера минимальной заработной платы до уровня величины МПБ;

установлению доли тарифной части (оклада) в составе заработной платы для работников внебюджетного сектора экономики до уровня не ниже 60 процентов;

соблюдению предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования и среднемесячной заработной платы работников таких предприятий, установленного нормативным правовым актом Исполкома;

установлению в организациях внебюджетного сектора экономики (за исключением муниципальных унитарных предприятий муниципального образования) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы 10 процентов работников с наибольшей заработной платой и 10 процентов работников с наименьшей заработной платой не более 10.

3.5.2. Принимают меры в рамках коллективно-договорного регулирования в организациях внебюджетного сектора экономики муниципального образования по:

обеспечению уровня минимальной заработной платы для работников, работающих на территории муниципального образования, не ниже величины, установленной федеральным законодательством либо Соглашением о МЗП в Республике Татарстан;

обеспечению ежегодного роста минимального уровня заработной платы;

доведению тарифной ставки I разряда (оклада) отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) до уровня не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.5.3. В организациях бюджетной сферы обеспечивают принятие и реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы и её индексации.

3.5.4. Принимают меры по повышению достигнутого уровня заработной платы работников.

3.5.5. Предусматривают в коллективных договорах организаций:

системы оплаты труда, размеры тарифных ставок (окладов), формы материального поощрения, виды премий, надбавок и доплат, а также мероприятия по повышению размера оплаты труда, порядок и размер компенсации за задержку выплаты заработной платы;

нормы, обязательное закрепление которых содержится в законах и иных нормативных правовых актах:

обеспечение требований статьи 131 Трудового кодекса Российской Федерации¹ о доле заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, которая не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

положение об обязательном соблюдении установленных законодательством сроков выплаты заработной платы (не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (статья 136 ТК РФ);

порядок проведения индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (статья 134 ТК РФ);

установление систем оплаты труда (статья 135 ТК РФ);

определение тарифной системы оплаты труда (статья 143 ТК РФ) и др.

¹ далее по тексту ТК РФ

3.5.6. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый нерабочий праздничный день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (статья 112 ТК РФ).

3.5.7. Разрабатывают и реализуют программы финансово-экономического оздоровления организаций.

4. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Исполком:

4.1.1. Участвует в реализации государственной программы «Содействие занятости населения Республики Татарстан на 2014 – 2025 годы», а также, при необходимости, в разработке и реализации дополнительных мероприятий по стабилизации рынка труда.

4.1.2. Регулярно информирует работодателей и население муниципального образования о положении на рынке труда, возможностях трудоустройства, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников. Проводит информационно-рекламные кампании, ярмарки вакансий, мероприятия по повышению трудовой мотивации учащихся образовательных организаций.

4.1.3. Оказывает содействие в реализации комплексной услуги «Введение в профессию», сочетающей профориентацию и основы профессиональной подготовки по востребованным профессиям для учащихся общеобразовательных организаций.

4.1.4. Принимает меры с участием государственного учреждения службы занятости населения муниципального образования по:

содействию в создании дополнительных рабочих мест, оказанию при возможности финансовой помощи работодателям, осуществляющим мероприятия по предотвращению массовых высвобождений работников;

организации временной занятости в районах массового высвобождения работников, в том числе на основе проведения общественных работ, определяя объемы и виды этих работ, а также по участию в предоставлении общественных работ организаций.

4.1.5. Рекомендует устанавливать в территориально-отраслевых, отраслевых и территориальном соглашениях критерии массового увольнения согласно пункту 1 раздела I Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации

работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (Приложение 3).

4.1.6. Прогнозирует и предупреждает ситуации, которые могут привести к массовым увольнениям работников.

4.1.7. Проводит взаимные консультации представителей сторон социального партнерства по вопросам занятости высвобождаемых работников в случае предстоящего массового увольнения работников. Заключает по итогам консультаций соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения, и определяющие источники, и объемы их финансирования.

4.1.8. Способствует профессиональной переориентации высвобождаемых работников, опережающему обучению и переобучению безработных граждан.

4.1.9. Организует временную занятость высвобожденных работников, нуждающихся в трудоустройстве.

4.1.10. Рассматривает и решает вопросы стимулирования работодателей, выделяющих или создающих дополнительные рабочие места в соответствии с установленными квотами, количеством резервируемых рабочих мест и трудоустройства на эти рабочие места инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите в соответствии с Законом Республики Татарстан от 24 июля 2006 года № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите».

4.1.11. Осуществляет мероприятия по содействию занятости населения, в том числе в части трудоустройства отдельных категорий граждан.

4.1.12. Принимает меры по сокращению неформальной занятости.

4.2. Профсоюзы:

4.2.1. Осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в сфере занятости, в том числе за необоснованным и массовым применением срочных трудовых договоров, предоставлением льгот и гарантий при высвобождении работников.

4.2.2. Принимают участие в формировании системы профессиональных стандартов и проведении мероприятий по внедрению профессиональных стандартов в организациях.

4.2.3. Осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

4.2.4. Добиваются включения в коллективные договоры обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя.

4.2.5. Предоставляют бесплатную юридическую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов, а также малообеспеченным и безработным

гражданам по вопросам применения трудового законодательства в сфере занятости.

4.2.6. Способствуют формированию в организациях системы, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие работников в течение их трудовой деятельности.

4.2.7. Добиваются включения в коллективные договоры положений по ограничению привлечения работодателями сторонних организаций и их работников на какие-либо работы, выполнение которых возможно силами штатных работников, проводят информационно-разъяснительную работу о сущности «заёмного труда» и его последствиях для работников.

4.2.8. Участвуют в совместных с организациями консультациях по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы.

4.2.9. Оказывают содействие в проведении конкурсов профессионального мастерства среди работающих в организациях на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях социального партнерства.

4.2.10. По мере возможности создают фонд материальной помощи безработным членам профсоюзов в дополнение к пособиям по безработице.

4.2.11. Обеспечивают защиту и представляют интересы работников – членов профсоюзов в судах, комиссиях по трудовым спорам.

4.2.12. Участвуют совместно с работодателями и государственным учреждением службы занятости населения муниципального образования в решении вопросов занятости работников, находящихся под риском увольнения, в том числе их профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, активного опережающего обучения высвобождаемых работников.

4.2.13. Оказывают содействие в организации временной занятости, общественных работ и осуществляют профсоюзный контроль за своевременной и полной оплатой труда участвующих в них работников.

4.2.14. Не допускают фактов административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при увольнениях и т.д.

4.2.15. Совместно с работодателями предусматривают в коллективных договорах меры по профессиональному росту работающих женщин, а также профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, в том числе связанные с рождением и уходом за ребенком.

4.2.16. Способствуют через коллективные договоры трудоустройству граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которыми трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, в течение трех месяцев после увольнения с нее.

4.3. Работодатели:

4.3.1. Обеспечивают финансирование в размере не менее 2 процентов от прибыли мероприятий, направленных на сохранение и увеличение объемов работ, сохранение и создание новых высокопроизводительных рабочих мест с достойной

заработной платой и безопасными условиями труда, в том числе для женщин и молодежи, повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций, дополнительных к установленным законодательством.

4.3.2. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщают об этом в государственное учреждение службы занятости населения муниципального образования в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, работодатель – организация не позднее чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщают об этом выборному органу первичной профсоюзной организации, а также в государственное учреждение службы занятости населения муниципального образования, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.3.3. Обеспечивают высвобождаемым работникам организаций-банкротов преимущественное право трудоустройства на не менее чем 70 процентов рабочих мест, вновь образуемых на базе имущества ликвидируемых организаций.

4.3.4. Осуществляют ликвидацию организаций, изменение форм собственности, полную или частичную остановку производства, влекущее за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, только после предварительного (не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) уведомления соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций и проведения с ними переговоров.

4.3.5. Производят прием на работу новых работников в условиях сокращения численности работающих в организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3.6. Разрабатывают, в случае угрозы массового увольнения работников, меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению, в том числе:

временное приостановление найма новых работников и уменьшение количества высвобождаемых за счет внутрипроизводственных перемещений на свободные рабочие места и вакантные должности;

прекращение использования работы по совместительству;

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников до наступления срока расторжения трудового договора с последующим трудоустройством как в данной организации, так и в других;

перевод работников на режим неполного рабочего времени (без сокращения численности работников);

перепрофилирование организаций и создание новых рабочих мест и др.

4.3.7. Информировать выборные органы первичной профсоюзной организации о предполагаемых структурных изменениях, полной или частичной приостановке производства и других действиях, влекущих за собой сокращение рабочих мест и ухудшение условий труда работников в организациях.

4.3.8. Организуют профессиональное обучение граждан по востребованным профессиям (специальностям), в том числе лиц предпенсионного возраста, через государственное учреждение службы занятости населения муниципального образования.

4.3.9. Обеспечивают периодическое, не реже одного раза в течение пяти лет, повышение квалификации работников за счет бюджетных средств и средств организаций.

4.3.10. Учитывают мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при привлечении и использовании иностранной рабочей силы.

4.3.11. Осуществляют использование иностранной рабочей силы на основе принципа приоритетности трудоустройства граждан Российской Федерации.

4.3.12. Учитывают мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов.

4.3.13. Включают в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в организации, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.14. Принимают меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств организаций.

4.3.15. Оказывают содействие в разработке и реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

4.3.16. Запрашивают мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в случае принятия решения о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, число которых превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны.

4.3.17. Осуществляют взаимодействие с государственным учреждением службы занятости населения муниципального образования по предоставлению

сведений о вакансиях.

4.3.18. Не допускают принуждения работников к уходу в отпуск без сохранения заработной платы в случае простоя (временной приостановки работы по причинам санитарно-эпидемиологического, экономического, технологического, технического или организационного характера).

4.3.19. Сохраняют среднюю заработную плату за работниками при направлении их на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы на весь период обучения.

4.3.20. Предоставляют высвобождаемым работникам льготы и компенсации, выплачивают выходное пособие в размерах, не ниже предусмотренных законодательством (глава 27 ТК РФ).

Работникам, проработавшим в организации десять и более лет, выходное пособие может выплачиваться в повышенном размере. Размер повышенного выходного пособия определяется коллективным договором (статья 178 ТК РФ).

4.3.21. 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 июля 2006 года № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите».

4.3.22. Предоставляют ежемесячно в государственное учреждение службы занятости населения муниципального образования 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.

4.3.23. Создают фонд социальной поддержки, за счет которого:

оказывается дополнительная материальная помощь высвобождаемым работникам;

производится доплата к стипендии на период профессионального обучения по направлению государственного учреждения службы занятости населения муниципального образования;

выплачивается компенсация сверх выходного пособия, установленного законодательством;

производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за два (три) года до наступления пенсионного возраста и др.

4.3.24. Способствуют трудоустройству инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, а также приему на работу граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которыми трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, в течение трёх месяцев после увольнения с нее.

5. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

5.1. Исполком обеспечивает:

5.1.1. Методическое руководство и контроль за организацией работ по охране труда, здоровья, промышленной санитарии и гигиене труда, безопасности дорожного движения и охране окружающей среды в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Разработку муниципальной программы улучшения условий и охраны труда, здоровья, ее финансовое обеспечение, в том числе за счет средств бюджета муниципального образования, а также контроль за ходом её выполнения.

5.1.3. Разработку муниципальной программы по охране и оздоровлению окружающей среды, а также контроль за ходом её выполнения.

5.1.4. Проведение мониторинга по охране и условиям труда в муниципальном образовании.

5.1.5. Проведение тематических республиканских и районных совещаний, семинаров по вопросам охраны труда, в том числе совместно с профессиональными организациями, с целью выработки решений по снижению производственного травматизма и нарушений работодателями требований безопасности труда.

5.1.6. Исполком принимает меры по:

созданию в организациях всех форм собственности с численностью, работающих более 50 человек службы охраны труда;

проведению в каждой организации мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда работающих, сокращению рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда;

внедрению в организациях систем управления охраны труда в соответствии с требованиями законодательства;

организации работодателями обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

повышению уровня информированности населения о состоянии окружающей природной среды.

5.1.7. Содействует:

проведению специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

организации проведения обучения по охране труда;

распространению опыта реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), проведение профилактических прививок против инфекционных заболеваний;

организации проведения мероприятий по охране труда (Дни охраны труда, выставки, семинары, совещания, смотры-конкурсы).

5.2. Профсоюзы:

5.2.1. Принимают участие в разработке муниципальных программ по улучшению условий и охраны труда, здоровья и оздоровлению окружающей среды.

5.2.2. Осуществляют профсоюзный контроль за внедрением системы управления охраной труда в организациях муниципального образования, выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровья, проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдением работодателями законодательства об охране труда и природоохранного законодательства.

5.2.3. Участвуют в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы.

5.2.4. Участвуют в работе комиссий по оценке профессиональных рисков.

5.2.5. Контролируют размеры предоставления назначенных гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.2.6. Проводят обучение по охране труда профсоюзного актива организаций, членов комитетов (комиссий) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, используя базу Учебно-исследовательского центра профсоюзов.

5.2.7. Вносят предложения в соответствующие органы о привлечении к ответственности или освобождении от занимаемых должностей руководителей и других должностных лиц за невыполнение мероприятий соглашений и коллективных договоров, нарушение законодательства о труде и охране труда, здоровье, допущение пренебрежительного отношения к организации труда, быта и отдыха работников.

5.2.8. Выходят с предложением в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан о приостановке работ в цехах, других приравненных к ним подразделениях, на производственных участках и рабочих местах, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работников.

5.2.9. Осуществляют профсоюзный контроль за выполнением требований Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.2.10. Содействуют реализации работодателями превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств обязательного социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака.

5.2.11. Совместно с работодателями предусматривают в коллективных договорах меры социальной защиты женщин, имеющих детей, беременных женщин в сфере предоставления безопасных условий труда, по снижению норм выработки (обслуживания) или переводу на другую работу, исключению

воздействия неблагоприятных факторов производства, применению гибких графиков работы, сокращению рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы и др.

5.2.12. Принимают участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни работников, профилактику ВИЧ-инфекции, а также на недопущение дискриминации людей, живущих с ВИЧ-инфекцией.

5.2.13. Принимают участие в разработке и реализации мер по сохранению и укреплению здоровья работников.

5.3. Работодатели:

5.3.1. Внедряют систему управления охраной труда с привлечением всех работников организации.

5.3.2. Осуществляют ежегодное планирование мероприятий по охране труда, в том числе безопасному производству работ, производимых на территории другой организации.

5.3.3. Обеспечивают финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.3.4. Организуют проведение мероприятий по охране труда (Дни охраны труда, выставки, семинары, совещания, смотры-конкурсы).

5.3.5. Проводят оценку профессиональных рисков и специальную оценку условий труда на рабочих местах с вредными условиями труда со 100 процентным охватом рабочих мест и знакомят работников с её результатами под роспись.

5.3.6. Проводят обучение и проверку знаний требований охраны труда, обучение по применению средств индивидуальной защиты, оказанию первой помощи пострадавшим, работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в лицензированных центрах.

5.3.7. Работодатели обеспечивают:

разработку и реализацию мер по сохранению и укреплению здоровья работников;

организацию безопасных рабочих мест;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных при поступлении на работу периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований отдельных категорий работников;

прохождение работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами, и работниками, имеющими (имевшими) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, периодического медицинского осмотра;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм (микротравм) работников;

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда;

создание на паритетной основе комитетов (комиссий) по охране труда и необходимых условий для его (её) работы;

проведение ступенчатого контроля совместно с первичной профсоюзной организацией (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзов) за соблюдением законодательства об охране труда, безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела об охране труда коллективного договора;

создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им не менее двух часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

установление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительных социальных гарантий: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе, дополнительное премирование в размере до 10 процентов от среднемесячного заработка, предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска, санаторно-курортное лечение за обеспечение работ без травм и аварий на своем участке в течение квартала (полугодия, года) и др.;

своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену; ведение личных карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты;

бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств с ведением карточек учета;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников;

укомплектованность аптек изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи работникам;

выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов;

предоставление лечебно-профилактического питания;

соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную;

соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.8. Предоставляют по результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Виды и размеры компенсаций для каждого класса условий труда устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 92, 94, 117 и 147 ТК РФ).

5.3.9. Работодатели:

регулярно рассматривают на совместных с Профсоюзами заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровья, состояния охраны труда в подразделениях и информируют работников о принимаемых мерах;

учитывают результаты работы по профилактике аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников организаций.

5.3.10. Осуществляют обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.11. В целях создания экологически безопасных условий труда работников, решения вопросов охраны окружающей среды Работодатели обязуются:

принимать участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом «Экология – Безопасность – Жизнь»;

разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организациях;

включать в программы обучения уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;

информировать работников организаций о состоянии производственной среды, об опасностях на рабочих местах и профессиональных рисках.

5.3.12. Проводят профилактическую работу в целях снижения уровня заболеваемости социально значимыми заболеваниями, в том числе вызванными ВИЧ-инфекцией, обеспечивают проведение работникам профилактических прививок против инфекционных заболеваний; содействуют проведению акции «Добровольное и конфиденциальное тестирование на рабочем месте».

5.3.13. Ведут реестр (перечень) нормативных правовых актов, которые содержат требования охраны труда.

6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ И НАСЕЛЕНИЯ, РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

6.1. Стороны Соглашения:

6.1.1. Считают приоритетным направлением в социальной политике создание условий, стимулирующих формирование у трудоспособного населения основ материального обеспечения семьи.

6.1.2. Принимают согласованные меры по ограничению опережающего роста тарифов на коммунальные услуги, транспортные, бытовые услуги в сравнении с уровнем инфляции.

6.1.3. Проводят согласованную политику в области развития культуры, спорта и туризма, организации детского и семейного отдыха, сохранения и укрепления сети спортивных, социально-культурных объектов муниципального образования.

Принимают доленое участие в финансировании и реализации программ социальной направленности, культурно-массовых, спортивных мероприятий, проводимых для жителей муниципального образования.

6.1.4. Обеспечивают сохранность материально-технических баз детских оздоровительных лагерей, дошкольных образовательных организаций, объектов культуры и спорта, жилищного фонда, находящихся на балансе организаций.

6.1.5. Не допускают перепрофилирования дошкольных образовательных организаций, загородных лагерей, санаториев-профилакториев, разрабатывают механизм контроля за неуставную деятельность.

Принимают меры по сохранению и наращиванию объемов ассигнований на организацию отдыха и оздоровление детей.

6.1.6. Осуществляют комплекс мероприятий, направленных на обеспечение доступности профессионального обучения и дополнительного профессионального образования инвалидов и граждан с ограниченными возможностями здоровья с учетом их индивидуальных возможностей.

6.1.7. Обеспечивают доступное и безопасное санаторно-курортное лечение, оздоровление работников и членов их семей, отдых и оздоровление детей и молодежи.

6.1.8. Предусматривают в коллективных договорах финансирование санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей из фондов организаций и добровольного медицинского страхования.

6.1.9. Обеспечивают санаторно-курортное лечение работников бюджетной сферы, в том числе за счет бюджетных ассигнований.

6.1.10. Способствуют созданию и деятельности общественных, женских организаций (комитетов, советов), комиссий по охране материнства и детства, по вопросам гендерного равенства в социально-трудовой сфере.

6.1.11. Реализуют меры по ликвидации задолженности по страховым взносам на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование.

6.1.12. Взаимодействуют с органами государственного контроля и надзора по вопросам исполнения работодателями обязательств по своевременной уплате страховых взносов в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

6.1.13. Разрабатывают и реализуют комплекс мер, направленных на: обеспечение охраны материнства и детства, социальную поддержку многодетных семей, защиту прав и интересов женщин и детей, многодетных семей, в том числе: содействуют улучшению положения женщин на рынке труда, проводят согласованную политику по вопросу их социально-трудовой адаптации.

6.1.14. Содействуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ организаций, создаваемых в интересах работников по: организации доступной сети общественного питания, в том числе

диетического, с компенсацией стоимости питания;
поддержке работающих женщин с детьми и лиц с семейными обязанностями;
развитию общедоступных клубов и спортивных залов.

6.2. Исполком:

6.2.1. Осуществляет предоставление социальных льгот и гарантий отдельным категориям населения в соответствии с законодательством, нормативными правовыми актами муниципального образования.

6.2.2. Обеспечивает:

выполнение Программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Республики Татарстан;

реализацию муниципальных программ, направленных на защиту прав и интересов молодых граждан, на решение проблем материнства и детства;

предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельской местности, по оплате жилья и коммунальных услуг;

оказание льготных бытовых услуг отдельным категориям населения;

бесплатное питание учащихся из малообеспеченных семей;

оказание мер социальной поддержки гражданам-единственным родителям (одиноким матерям или одиноким отцам), воспитывающим несовершеннолетних детей в возрасте от трех до восемнадцати лет в условиях неполной семьи и др.

6.2.3. Содействует реализации государственной программы «Социальная поддержка граждан Республики Татарстан на 2014 – 2025 годы».

6.2.4. Оказывает содействие в развитии негосударственных социальных фондов в сфере социального обеспечения.

6.2.5. Принимает меры по экономическому стимулированию работодателей, организующих отдых и оздоровление детей и молодежи, включая поддержку деятельности стационарных детских оздоровительных учреждений, решение вопросов по землепользованию.

6.2.6. Предоставляет льготы по местным налогам профсоюзным организациям и их социально-культурным учреждениям.

6.2.7. Обеспечивает устойчивое финансирование жилищного строительства; осуществляет предоставление жилья гражданам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в соответствии с законодательством, в том числе по социальной ипотеке.

6.2.8. Принимает меры по сохранению и расширению сети дошкольных образовательных организаций, обеспечению детей местами в них, повышению охвата детей дошкольным образованием.

6.2.9. Производит изменение тарифов на жилищные услуги, оказываемые населению, не чаще, чем один раз в год, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан. Информировывает социальных партнеров о готовящихся решениях до их принятия.

6.2.10. Обеспечивает проведение мероприятий, посвященных проблемам здорового образа жизни населения и направленных на привлечение широких масс населения к занятиям физической культурой и спортом.

6.2.11. Разрабатывает и реализует комплекс мер, направленных на обеспечение мер социальной поддержки и предоставление дополнительных социальных гарантий участникам и ветеранам Великой Отечественной войны 1941 – 1945 годов, в том числе:

- проведение ремонта жилых помещений, в которых проживают ветераны Великой Отечественной войны;

- улучшение условий для участников и ветеранов Великой Отечественной войны, проживающих в учреждениях социального обслуживания для престарелых в домах-интернатах, путем повышения комфортности жилых помещений;

- награждение памятными подарками в честь юбилейных дат, ко «Дню Победы в Великой Отечественной войне», «Международному дню пожилых людей»;

- организация чествования участников и ветеранов Великой Отечественной войны;

- организация шефской помощи;

- предоставление единовременной выплаты ко «Дню Победы в Великой Отечественной войне»;

- посещение ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла на дому, поздравление с Днем Победы;

- торжественное вручение ветеранам открыток и продуктовых наборов от имени Раиса Республики Татарстан, главы муниципального образования и др.

6.2.12. Оказывает социальную поддержку участников специальной военной операции и членов их семей.

6.3. Профсоюзы:

6.3.1. Участвуют в разработке, согласовании и реализации муниципальных программ, направленных на социальную защиту населения в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

6.3.2. Предоставляют бесплатные юридические консультации работникам по вопросам социальной защиты, пенсионного обеспечения, предоставления коммунальных услуг, по защите прав работников-участников специальной военной операции и членов их семей и др.

6.3.3. Отстаивают социальные права и гарантии работающих, членов их семей.

6.3.4. Добиваются включения в коллективные договоры следующих условий:

- отчисление средств на дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работников;

- установление пониженных норм выработки беременным женщинам, работающим в основном производстве (при предоставлении медицинских справок);

- предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет (отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунам,

попечителям детей в возрасте до четырнадцати лет) ежегодного отпуска в удобное для них время;

недопущение увольнений по сокращению численности или штата женщин, имеющих несовершеннолетних детей (отцов, воспитывающих без матери несовершеннолетних детей, а также опекунов, попечителей несовершеннолетних детей);

предоставление женщинам, имеющим несовершеннолетних детей (отцам, воспитывающим несовершеннолетних детей без матери, а также опекунам, попечителям несовершеннолетних детей), льготных путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря для отдыха и оздоровления детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке;

предоставление женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячных выплат в размере, определяемом коллективным договором.

6.3.5. Осуществляют профсоюзный контроль за своевременностью и полнотой уплаты работодателями страховых взносов.

6.3.6. Участвуют в работе общественной жилищной комиссии, принимают участие в распределении квартир на основе квот, устанавливаемых Государственным жилищным фондом при Раисе Республики Татарстан.

6.3.7. Содействуют сохранению и использованию в организациях по их прямому назначению детских оздоровительных учреждений, профилакториев, семейных баз отдыха, объектов культуры и спорта.

6.3.8. Осуществляют профсоюзный мониторинг проведения оздоровительной кампании детей и молодежи на территории муниципального образования.

6.3.9. Иницируют внесение в коллективные договоры обязательств по: предоставлению адресной материальной помощи работникам при достижении юбилейных дат, родственникам работников (лиц, уволенных в связи с выходом на пенсию, имевших трудовой стаж в организации от десяти лет и более) при организации похорон (в том числе обеспечение транспортом);

установлению мер поощрения лиц, ведущих здоровый образ жизни, спортсменов, ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделению помещений для занятий физической культурой;

предоставлению дополнительных мер социальной поддержки бывшим работникам – участникам и ветеранам Великой Отечественной войны 1941 – 1945 годов;

социальной и материальной поддержке работников, призванных в рамках частичной мобилизации на военную службу либо проходящих военную службу по контракту в зоне специальной военной операции, и членов их семей, добиваются выделения, при наличии финансовой возможности, соответствующего финансирования.

6.3.10. Принимают участие в реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры, спорта, производственной гимнастики в трудовых коллективах, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а

также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

6.3.11. Принимают участие в организации чествования участников и ветеранов Великой Отечественной войны 1941 – 1945 годов.

6.4. Работодатели:

6.4.1. Создают для осуществления работы по социальному страхованию комиссию (избирают уполномоченного) по социальному страхованию из представителей работодателя и работников.

6.4.2. Обеспечивают проведение работы по реализации части 11 статьи 10 Федерального закона от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», в том числе:

информационное взаимодействие с территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в Республике Татарстан в части получения информации о работниках предпенсионного возраста и работников, являющихся получателями пенсии;

своевременную и полную уплату страховых взносов;

представляют своевременно в Управление Федеральной налоговой службы по Республике Татарстан и территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в Республике Татарстан достоверные индивидуальные сведения о работниках, в том числе и в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) организации;

включают в расчетный листок об оплате труда за календарный месяц информацию о начисленных (уплаченных) работодателем страховых взносах, а также информацию о начисленных (уплаченных) дополнительных страховых взносах, в связи с особыми условиями труда для досрочного выхода на пенсию;

знакомят работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Управление Федеральной налоговой службы по Республике Татарстан и территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в Республике Татарстан;

оказывают помощь работникам в запросе недостающих документов о стаже и заработной плате, влияющих на размеры их пенсионного обеспечения, в организации по прежнему месту работы, архивные учреждения, в том числе, находящиеся в странах Содружества Независимых Государств;

обеспечивают сохранность архивных документов, в том числе документов по личному составу, в течение сроков их хранения, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и передают по истечении сроков их хранения в соответствующие государственные или муниципальные архивы на постоянное хранение;

разрабатывают и реализуют Программу негосударственного пенсионного обеспечения.

6.4.3. Обеспечивают установление в коллективных договорах условий:

предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет

(отцам, воспитывающим указанных детей без матери, а также опекунам, попечителям), еженедельно не менее двух часов свободного времени или одного свободного дня в месяц, оплачиваемых полностью или частично (не менее 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за счет средств организации;

установление пониженных норм выработки беременным женщинам, работающим в основном производстве (при предоставлении медицинских справок);

предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет (отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунам, попечителям детей в возрасте до четырнадцати лет) ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;

недопущение увольнений по сокращению численности или штата женщин, имеющих несовершеннолетних детей (отцов, воспитывающих без матери несовершеннолетних детей, а также опекунов, попечителей несовершеннолетних детей);

предоставление женщинам, имеющим несовершеннолетних детей (отцам, воспитывающим несовершеннолетних детей без матери, а также опекунам, попечителям несовершеннолетних детей), льготных путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря для отдыха и оздоровления детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке;

предоставление женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячных выплат в размере, определяемом коллективным договором;

компенсация работающим матерям, имеющим детей в возрасте до трех лет (одиноким матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам, попечителям детей в возрасте до семи лет), стоимости содержания ребенка в дошкольной образовательной организации в размере, определяемом коллективном договоре;

установление по заявлению работающей женщины, имеющей детей в возрасте до семи лет (отца, воспитывающего без матери детей в возрасте до семи лет, а также опекунов, попечителей детей в возрасте до семи лет), неполного рабочего времени с сохранением оплаты за полное рабочее время;

применение гибких графиков работы, в том числе дистанционного (удаленного) режима работы;

оказание мер социальной поддержки работникам-единственным родителям (одиноким матерям или одиноким отцам), воспитывающим несовершеннолетних детей в возрасте от трех до восемнадцати лет в условиях неполной семьи;

предоставление дополнительных мер поддержки лицам с семейными обязанностями (предоставление дополнительных оплачиваемых дней в связи с рождением ребенка, в «День знаний» для родителей первоклассников, в «День последнего звонка» для родителей выпускников общеобразовательных организаций, оказание материальной помощи и др.);

предоставление дополнительных мер социальной поддержки бывшим работникам – участникам и ветеранам Великой Отечественной войны 1941 – 1945 годов.

6.4.4. Предусматривают в коллективных договорах предоставление адресной материальной помощи:

работникам, имеющим трудовой стаж от десяти лет и более, при достижении юбилейных дат;

бывшим работникам организации, уволенным в связи с выходом на пенсию;

родственникам работников (лиц, уволенных в связи с выходом на пенсию, имевших трудовой стаж в организации от десяти лет и более) при организации похорон (в том числе обеспечение транспортом);

бывшим работникам – участникам и ветеранам Великой Отечественной войны 1941 – 1945 годов;

работникам, призванным в рамках частичной мобилизации на военную службу либо проходящим военную службу по контракту в зоне специальной военной операции, и членам их семей.

6.4.5. Осуществляют за счёт собственных средств, помимо обязательного социального страхования, иные виды добровольного страхования и выплат.

6.4.6. Содействуют улучшению жилищных условий работников, в том числе путем предоставления, при наличии возможности, льготных займов на уплату первоначального взноса или оплаты части стоимости приобретаемого жилого помещения на условиях, установленных коллективным договором. Участвуют в строительстве жилья по социальной ипотеке.

6.4.7. Способствуют созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений и спортивной инфраструктуры на льготных условиях.

6.4.8. Реализуют мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности.

6.4.9. Организуют отдых для детей работников в детских оздоровительных лагерях, санаториях, профилакториях и т.д. (бесплатно либо с частичной оплатой стоимости путевки). Конкретный размер оплаты стоимости путевки устанавливается коллективным договором.

6.4.10. Оказывают содействие специалистам медицинских и специализированных учреждений в проведении информационно-просветительских мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в трудовых коллективах, в том числе в режимных организациях.

6.4.11. Информируют Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Республике Татарстан (территориальный отдел в муниципальном образовании) о запланированных мероприятиях в части профилактики ВИЧ-инфекции в трудовых коллективах.

6.4.12. Принимают меры по созданию условий для проведения добровольного и конфиденциального консультирования, тестирования на ВИЧ-инфекцию работников трудовых коллективов.

6.4.13. Предоставляют работникам возможность прохождения диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 апреля 2021 г. № 404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Меры социальной и экономической поддержки осуществляются в отношении физических лиц, граждан Российской Федерации в возрасте от четырнадцати до тридцати пяти лет, проживающих в Мензелинском муниципальном районе Республики Татарстан.

7.1. Стороны Соглашения:

7.1.1. Реализуют меры поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан. Обеспечивают оптимальные условия для повышения качества жизни молодого поколения, укрепляют правовые, экономические и организационные условия для социальной и профессиональной самореализации молодежи.

7.1.2. Взаимодействуют с общественными молодежными организациями, обобщают и распространяют положительный опыт работы с молодежью в организациях на территории муниципального образования.

7.1.3. Рассматривают на заседаниях Территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования вопросы по работе с молодежью.

7.1.4. Обеспечивают организацию проведения оплачиваемых общественных работ, временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от восемнадцати до двадцати пяти лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации, безработных граждан из числа выпускников общеобразовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет с оказанием материальной поддержки.

7.1.5. Разрабатывают и реализуют в организациях программы по совершенствованию системы профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций, социально-трудовой адаптации молодых работников на производстве, развитию наставничества.

7.1.6. Содействуют созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде и привлечения молодежи к участию во

всероссийских, межрегиональных культурно-спортивных мероприятиях, а также проведения региональных спортивных соревнований среди молодежи по массовым видам спорта.

7.1.7. Осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни и проведению социально-культурных, спортивно-оздоровительных и патриотических мероприятий (олимпиад, фестивалей, смотров-конкурсов, конференций, акций и др.), организации молодежного туризма, в том числе военно-исторической, экологической, семейной направленности.

7.1.8. Осуществляют поддержку в решении жилищных проблем молодежи в соответствии с законодательством и на основе коллективно-договорного регулирования.

7.1.9. Содействуют распространению лучших практик по обеспечению занятости молодежи, а также разрабатывают предложения по совершенствованию политики в сфере содействия занятости молодежи.

7.1.10. Принимают меры по укреплению института семьи и семейных ценностей.

7.2. Исполком:

7.2.1. Создает условия для занятости молодежи. Организует в муниципальном образовании профориентационную работу с молодежью.

7.2.2. Обеспечивает меры по поддержке молодежи в области охраны труда и здоровья, профилактике опасных заболеваний и пропаганде здорового образа жизни.

7.2.3. Способствует осуществлению государственной поддержки молодых специалистов – выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направляемых на работу в организации бюджетной сферы.

7.2.4. Обеспечивает поддержку проектов и программ молодежных организаций и общественных объединений (в том числе профсоюзных) по реализации государственной молодежной политики в муниципальном образовании.

7.2.5. Оказывает меры социальной поддержки молодым семьям, в том числе в рамках жилищных программ.

7.3. Профсоюзы:

7.3.1. Принимают меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи.

7.3.2. Разрабатывают предложения по совершенствованию работы по защите социальных прав и гарантий обучающихся и работающей молодежи в муниципальном образовании.

7.3.3. Содействуют через территориальное, отраслевые соглашения и коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на учебу, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг.

7.3.4. Создают в организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью.

7.3.5. Вовлекают молодежь в ряды членов профсоюза, содействуют созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

7.3.6. Проводят зимние и летние спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности духовно-нравственной, патриотической, семейной направленности для работающей молодежи.

7.3.7. Принимают участие в реализации Концепции молодежной политики Федерации Независимых Профсоюзов России.

7.4. Работодатели:

7.4.1. Предусматривают в коллективных договорах разделы по работе с молодежью с предоставлением мер социальной защиты молодежи (предоставление рабочих мест, её адаптация в организации, возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения, получения льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья, денежных компенсаций на наём жилья, содержание детей в дошкольных образовательных организациях; выплата единовременных пособий молодым работникам, вернувшимся в организацию после прохождения срочной военной службы; единовременных денежных выплат или иных мер стимулирования поступивших на работу впервые выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования; выплата материальной помощи молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак, оплата путевок в детские оздоровительные лагеря и другие меры).

7.4.2. Содействуют организации производственных практик, внедрению дуальных форм образования для обучающихся образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования с последующим их трудоустройством на постоянные рабочие места.

7.4.3. Предусматривают разработку и реализацию мер по предоставлению первого рабочего места и адаптации молодежи, в том числе впервые вышедшей на рынок труда.

7.4.4. Реализуют меры по оказанию комплексной услуги «Введение в профессию», сочетающей профориентацию и основы профессиональной подготовки по востребованным профессиям для учащихся общеобразовательных организаций.

7.4.5. Осуществляют меры по повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда, снижению безработицы в молодежной среде путем оказания профориентационных, профинформационных услуг, профессионального обучения, повышения квалификации, проведения стажировки, квотирования рабочих мест.

7.4.6. Предусматривают создание в организациях отделов по работе с молодежью (в организациях с численностью до пяти тысяч человек – должность специалиста по работе с молодежью).

7.4.7. Проводят в организациях работу по наставничеству молодых работников. Реализуют меры поощрения молодежи, добившейся высоких

показателей в труде и учебе, а также наставников.

7.4.8. Заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями на подготовку молодых рабочих и специалистов, а также, при наличии финансовой возможности, оказывают помощь в развитии материально-технической базы профессиональных образовательных организаций.

7.4.9. Создают условия для получения образования и повышения квалификации молодых работников, а также участвуют в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров на контрактной основе.

7.4.10. Информируют молодых работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Стороны признают необходимым дальнейшее развитие социального партнерства на территории муниципального образования.

8.1.1. Стороны способствуют:

развитию социального партнерства в муниципальном образовании, деятельности Территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Территориальная комиссия);

развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности и независимо от их организационно-правовых форм, в том числе в субъектах малого и среднего предпринимательства;

образованию и деятельности в организациях комиссий по трудовым спорам; активизации работы по увеличению численности членов профсоюзов и созданию первичных профсоюзных организаций в организациях всех форм собственности, а также созданию в муниципальном образовании объединения работодателей;

заключению территориального, территориально-отраслевых соглашений и их уведомительной регистрации в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, выполнению включенных в них обязательств;

заключению коллективных договоров в организациях, обеспечению их экспертизы и уведомительной регистрации в государственном учреждении службы занятости населения муниципального образования, выполнению включенных в них обязательств;

проведению семинаров-совещаний по вопросам в сфере социального партнерства.

8.1.2. Принимают меры по реализации Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан».

8.1.3. При проведении территориальных конкурсов социально-трудовой направленности учитывается как преимущество – наличие в организации коллективного договора, заключенного с первичной профсоюзной организацией.

8.1.4. Стороны обязуются:

принимать решения и нормативные правовые акты по вопросам, включенным в настоящее Соглашение и влияющим на социально-экономическое положение населения муниципального образования, лишь после проведения взаимных консультаций Сторон, обеспечивать взаимную возможность участия представителей Сторон в рассмотрении этих вопросов;

включать по предложению любой из Сторон Соглашения её представителей в состав соответствующих комиссий и рабочих групп;

предоставлять по письменному запросу Сторон информацию по вопросам, включенным в Соглашение, а также по иным вопросам, касающимся социально-трудовых отношений;

способствовать реализации права представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, установленного федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иными внутренними документами организации, коллективным договором, соглашениями.

8.1.5. В течение срока действия Соглашения Стороны принимают зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, конфликтов, забастовок. При выполнении его условий Профсоюзы не выступают организаторами забастовок, а Работодатели воздерживаются от проведения массовых увольнений работников и приостановки деятельности организаций.

8.2. Исполком:

8.2.1. Обеспечивает:

в установленном порядке деятельность Территориальной комиссии, в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций;

рассмотрение проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления муниципального образования, регулирующих трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения, на заседаниях Территориальной комиссии до их внесения в Совет муниципального образования или до принятия по ним решений органами местного самоуправления муниципального образования;

доведение до сведения Совета муниципального образования и рассмотрение органами местного самоуправления муниципального образования решений Территориальной комиссии, а при наличии неурегулированных разногласий – мнений её Сторон в отношении направленных в Территориальную комиссию проектов нормативных правовых актов в сфере труда;

согласование Сторонами проектов нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения, разработанных органами местного самоуправления муниципального образования;

включение представителей профсоюзной стороны и стороны от работодателей

в состав комиссий и рабочих групп по социально-трудовым вопросам, создаваемых Исполкомом и участие в их работе;

рассмотрение по итогам полугодия и года выполнения индикаторов качества и уровня жизни населения муниципального образования, предусмотренных в Приложении 2 к Соглашению, на заседаниях Территориальной комиссии;

содействие Координационному совету организаций профсоюзов в информационном освещении деятельности Профсоюзов на официальном сайте муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» во вкладке «Профсоюзная жизнь».

8.2.2. Координирует вопросы развития социального партнерства в сфере труда на территории муниципального образования, оказывает содействие в создании необходимых условий для деятельности профсоюзов.

8.3. Исполком и Работодатели:

8.3.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с законодательством.

8.3.2. Предоставляют Координационному совету организаций профсоюзов (иным профсоюзным организациям муниципального образования) в безвозмездное пользование необходимые для работы помещения, оргтехнику в порядке и на условиях, определяемых Сторонами.

8.3.3. Проводят согласованную политику по созданию объединения работодателей муниципального образования и его укреплению.

8.4. Профсоюзы:

8.4.1. Активизируют работу по усилению мотивации профсоюзного членства, оказывают бесплатную правовую помощь работникам, обеспечивают защиту и представительство работников – членов профсоюзов в комиссиях по трудовым спорам, судах.

8.4.2. Изучают и обобщают опыт работы профсоюзных организаций по развитию социального партнерства на территории муниципального образования.

8.4.3. Иницируют заключение территориального, территориально-отраслевых соглашений и коллективных договоров.

8.4.4. Участвуют в подготовке и проведении коллективно-договорной кампании.

8.4.5. Оказывают помощь первичным профсоюзным организациям в подготовке проектов коллективных договоров, способствуют направлению их до подписания на экспертизу в республиканские отраслевые профсоюзные организации.

8.4.6. Обеспечивают ознакомление вновь принятых работников с территориальным соглашением.

8.4.7. Принимают участие в отраслевых и республиканском конкурсах «Лучший коллективный договор».

8.4.8. Обеспечивают информационное освещение деятельности Профсоюзов и сопровождение вопросов социального партнерства в средствах массовой информации, в том числе на официальном сайте муниципального образования в

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» во вкладке «Профсоюзная жизнь».

8.4.9. Обеспечивают в каждой первичной профсоюзной организации подписку на газеты Федерации Независимых Профсоюзов России «Солидарность» и Федерации профсоюзов Республики Татарстан «Новое слово».

8.5. Работодатели:

8.5.1. Обеспечивают условия для осуществления государственного контроля и надзора, а также контроля, осуществляемого профсоюзами в соответствии с законодательством, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Не препятствуют инициативе работников по созданию (восстановлению) первичных профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

8.5.2. Обеспечивают по заявлениям работников своевременное и полное перечисление профсоюзных взносов на расчетные счета профсоюзных организаций одновременно с выдачей заработной платы.

8.5.3. Перечисляют денежные средства первичным профсоюзным организациям на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, предусматривают возможность материальных поощрений освобожденным председателям профсоюзных организаций.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Соглашение «1» января 2024 года по «31» декабря 2026 года.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения в соответствии со статьей 48 ТК РФ один раз на срок не более трех лет.

9.2. Ни одна из Сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. В Соглашение по взаимному согласию представителей Сторон в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения, либо в порядке, установленном Соглашением.

Внесенные изменения и дополнения оформляются отдельным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Соглашения, регистрируются в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан и доводятся до сведения работников, органов местного самоуправления, Профсоюзов и Работодателей.

9.4. Действие Соглашения распространяется на:
органы местного самоуправления муниципального образования в пределах взятых ими на себя обязательств;

Работодателей, которые уполномочили Сторону Работодателей участвовать в

коллективных переговорах и заключить Соглашение от их имени либо присоединились к настоящему Соглашению после его заключения, а также на всех Работодателей муниципального образования, не заявивших письменно в Исполком об отказе присоединиться к настоящему Соглашению в течение 30 календарных дней со дня его официального опубликования либо в течение 30 календарных дней со дня их государственной регистрации, созданных и начавших свою деятельность после дня официального опубликования предложения о присоединении к настоящему Соглашению;

всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателями, указанными в абзаце третьем настоящего пункта;

профсоюзные организации, находящиеся на территории муниципального образования.

Территориальная комиссия разрабатывает Порядок присоединения к Соглашению Работодателей, не участвовавших в его заключении, и публикует его одновременно с текстом Соглашения и Предложением о присоединении к Соглашению.

9.5. Соглашение подписывается в четырех экземплярах, которые хранятся у каждой из Сторон и в Федерации профсоюзов Республики Татарстан. Каждый экземпляр имеет одинаковую юридическую силу.

В семидневный срок со дня подписания Соглашение в четырех экземплярах с подлинными подписями и печатями направляется представителем Работодателей на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

9.6. Текст настоящего Соглашения, Порядок присоединения к Соглашению, Предложение о присоединении к Соглашению Работодателям, не участвовавшим в его заключении, размещаются на официальном сайте муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://menzelinsk.tatarstan.ru>) в двухнедельный срок после их подписания.

9.7. Стороны разрабатывают мероприятия, необходимые для реализации Соглашения, представляют их в Территориальную комиссию в месячный срок после подписания Соглашения.

9.8. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Территориальной комиссией, а также Сторонами самостоятельно в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности. При проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.9. Стороны договорились о ежегодном рассмотрении итогов выполнения обязательств Соглашения на заседании Территориальной комиссии и освещении вопросов социального партнерства, итогов выполнения Соглашения, работы Территориальной комиссии в средствах массовой информации, на официальных сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

При невыполнении обязательств Соглашения по причинам, признанным Сторонами уважительными, принимаются дополнительные согласованные меры по обеспечению выполнения этих обязательств.

9.10. Споры, возникающие между Сторонами в связи с толкованием и применением настоящего Соглашения, разрешаются путём взаимных консультаций и переговоров.

9.11. Стороны в соответствии с законодательством и (или) их уставами несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Соглашению, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Соглашения.

9.12. Стороны договорились о проведении переговоров по заключению нового Соглашения в третьем квартале 2026 года.

Подписи Сторон:

От Исполкома:

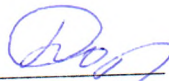
Руководитель
Исполнительного
комитета Мензелинского
муниципального района
Республики Татарстан



М.Р. Каримов

От профсоюзов:

Председатель
Координационного
совета организации
профсоюзов
Мензелинского
муниципального района
Республики Татарстан


(подпись)

Т.В. Докукина

От работодателей:

Генеральный директор
АО «Коммунальные сети
Мензелинского района»



Р.К. Габдрахманов

14 декабря 2023

Республиканский стандарт «О социальной ответственности»

(одобрен решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года)

Настоящий стандарт разработан в соответствии с:

- Международным стандартом SA 8000:2001 «Социальная ответственность»;
- Конвенцией МОТ 155;
- Всеобщей декларацией прав человека Конвенции ООН.

1. Цель стандарта

Настоящий стандарт разработан с целью определения основных требований, которые на добровольной основе принимают на себя хозяйствующие субъекты, органы государственной власти и органы местного самоуправления, граждане при проведении действий в области социальной политики в Республике Татарстан.

2. Термины и определения

Республиканский стандарт социальной ответственности – модельный документ с описанием норм социальной ответственности для хозяйствующих субъектов, граждан, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Социальная ответственность – сознательное отношение субъекта социальной деятельности к требованиям социальной необходимости, гражданского долга, социальных задач, норм и ценностей, понимание последствий осуществляемой деятельности для определенных социальных групп и личностей, для социального прогресса общества.

Социальная деятельность – деятельность, направленная на повышение качества жизни населения и социальную стабильность общества в целом.

Хозяйствующий субъект – индивидуальный предприниматель, коммерческая организация, а также некоммерческая организация, осуществляющая деятельность, приносящую ей доход.

3. Требования к социальной ответственности

3.1. Хозяйствующий субъект

3.1.1. Хозяйствующий субъект добровольно принимает на себя обязательства по применению настоящего стандарта в своей деятельности и декларирует соблюдение его норм.

3.1.2. Хозяйственная, производственная и социальная политика хозяйствующего субъекта является открытой для каждого работника и доводится до него своевременно и в полном объеме.

3.1.3. Хозяйствующий субъект:

- на основании заключенных договоров с учреждениями начального и среднего профессионального образования создает необходимые условия, в том числе предоставляет производственные площади, оборудование, инструмент, материалы, документацию, консультации специалистов-практиков, для успешного прохождения производственной практики учащихся;
- поддерживает непрерывное образование своих работников, в том числе в системе начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования;
- обеспечивает безопасные условия труда, принимает меры, направленные на сохранение здоровья работников, предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает месячную заработную плату работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже стоимостной величины минимального потребительского бюджета в Республике Татарстан;
- включает нормы данного стандарта в коллективные и трудовые договоры при подтверждении (декларировании) соответствия своей деятельности настоящему стандарту;
- обеспечивает своим работникам доступ к информации на соответствие деятельности хозяйствующего субъекта настоящему стандарту в рамках действующего законодательства;
- разрабатывает и реализует социальные программы для своих работников;
- участвует в разработке и реализации социальных программ и проектов для населения и общественных организаций, государственных и муниципальных учреждений, расположенных на территории муниципальных образований;
- осуществляет благотворительную деятельность на основе добровольности и свободы выбора ее целей;
- поддерживает права работников на создание профессиональных союзов и заключение коллективных договоров;
- не должен применять или поддерживать дискриминацию при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию по признакам национальной

принадлежности, вероисповедания, инвалидности, пола, сексуальной ориентации, принадлежности к какой-либо организации, политических взглядов или возраста.

3.1.4. Хозяйствующий субъект не должен:

- препятствовать осуществлению права персонала выполнять свои потребности, связанные с национальной принадлежностью, вероисповеданием, инвалидностью, полом, сексуальной ориентацией, принадлежностью к какой-либо организации или политическими взглядами;
- использовать или поддерживать психологическое, физическое насилие или словесные оскорбления в отношении работников.

3.2. Граждане

3.2.1. Граждане, добровольно принимая на себя обязательства настоящего стандарта, в своей деятельности проявляют добросовестное отношение к выполнению гражданского долга, активно подключаются к решению социальных задач, поддерживают реализацию социальных норм и ценностей, содействуя тем самым развитию общественных благ и гражданского общества в Республике Татарстан.

3.2.2. Трудоспособные граждане добровольно стремятся принимать необходимые меры по своему трудоустройству.

Граждане обязаны осуществлять налоговые платежи в установленном порядке. При невыполнении этого условия граждане будут компенсировать расходы на социальные услуги, предоставляемые на бесплатной основе, в случае установления такого порядка нормативными правовыми актами.

3.3. Органы власти

3.3.1. Органы государственной власти и органы местного самоуправления:

Обеспечивают:

- эффективное функционирование отраслей социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, культура), выполнение требований к стандартам предоставления социальных услуг, создания конкурентной среды в этих сферах деятельности, выполнения государственных гарантий предоставления социальных услуг;

- своевременную выплату и индексацию заработной платы работников бюджетной сферы, а также принимают меры по сокращению отставания оплаты труда работников бюджетной сферы от среднего уровня по республике;

контролируют соблюдение государственных социальных стандартов и расходование бюджетных средств, предназначенных на социальные нужды.

3.3.2. Органы государственной власти:

- создают условия и обеспечивают право населения социальных услуг высокого качества;

- организуют регулярное формирование и ведение реестра публичных приоритетов;

- регулярно и в полном объеме публикуют информацию о результатах своей деятельности в соответствии с Федеральным законом от 9 февраля 2009 года №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;

- создают благоприятные и привлекательные условия по участию хозяйствующих субъектов и населения в благотворительной деятельности и решению социальных общественно значимых задач;

- разрабатывают административные регламенты предоставления государственных и муниципальных услуг, размещают утвержденные административные регламенты в сети Интернет на своих официальных сайтах и в местах предоставления государственной услуги, обеспечивают контроль за соблюдением административных регламентов предоставления государственных и муниципальных услуг;

- обеспечивают контроль за выполнением обязательств работодателей по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы, перечислению налогов с заработной платы работников, а также за осуществлением налоговых платежей работающими гражданами в установленном порядке с полученных доходов.

4. Заключение

Стороны, принявшие настоящий стандарт, обеспечивают контроль за выполнением его норм.

Основные социально-экономические индикаторы качества
уровня жизни населения Мензелинского муниципального района
Республики Татарстан на 2024 – 2026 годы

№ п/п	Наименование индикатора	Значение индикатора		
		2024 г. (прогноз)	2025 г. (прогноз)	2026 г. (прогноз)
1	Объем валового регионального продукта на душу населения, не менее тыс. рублей	12111,6	13090,5	14220,0
2	Индекс промышленного производства, не менее % к предыдущему году	104,04	107,06	110,27
3	Уровень регистрируемой безработицы, не более %	0,2	0,2	0,2
4	Реальные денежные доходы населения, не менее % к предыдущему году	97,81	98,65	98,75
5	Доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, не более %	0	0	0
6	Среднемесячная заработная плата по полному кругу организаций (включая малое предпринимательство) (в среднем за год), не менее рублей	39879,83	42378,96	45115,89
7	Реальная заработная плата по полному кругу организаций (включая малое предпринимательство), не менее % к предыдущему году	100,76	102,18	102,37
8	Доля работающих в организациях, включая субъекты малого предпринимательства, охваченных коллективными договорами, заключенными первичными профсоюзными организациями в среднесписочной численности работающих полного круга организаций», не менее %	62,3	62,3	62,3
9	Уровень пострадавших на производстве на 1000 работающих, не более человек	1	1	1
10	Охват организованными формами отдыха и оздоровления детей и молодежи, не менее человек	2165	2250	2330
	в том числе в загородных лагерях	1365	1450	1530

**Критерии массового увольнения
в соответствии с постановлением Совета Министров – Правительства
Российской Федерации от 05.02.1993 года № 99**

Основные критерии массового высвобождения:

1. Ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек.
2. Сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.
3. Увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.