

Глава Сабинского  
муниципального района  
Республики Татарстан

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



Р.Н. Минниханов



М.П.

« 09 » февраля 2017 г.



О.А.Калашникова



М.П.

« 08 » февраля 2017 г.

**Территориально-отраслевое соглашение между  
Главой Сабинского муниципального района Республики  
Татарстан и Татарстанским республиканским комитетом  
Общероссийского профсоюза работников государственных  
учреждений и общественного обслуживания Российской  
Федерации на 2017-2019 г.г.**



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее Территориально – отраслевое соглашение между Главой Сабинского муниципального района Республики Татарстан и Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2017-2019 г.г. (далее по тексту - Соглашение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», Кодекса Республики Татарстан о муниципальной службе, Закона Республики Татарстан «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий работников - муниципальных служащих.

**1.2.** Сторонами Соглашения являются полномочный представитель работников – муниципальных служащих и работников, не являющихся муниципальными служащими - органов местного самоуправления Сабинского муниципального района в лице Председателя Татарстанского республиканского комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Профсоюз) и полномочный представитель работодателей (органов местного самоуправления Сабинского муниципального района) в лице Главы Сабинского муниципального района РТ (далее по тексту – Глава района).

**1.3.** Действие настоящего Соглашения распространяется на работников – муниципальных служащих и работников, не являющихся муниципальными служащими (далее по тексту - работники) органов местного самоуправления Сабинского муниципального района и их работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей разработать и заключить Соглашение от их имени в пределах взятых на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

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

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

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

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

Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия

Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, могут расширить действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

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

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

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

**1.9.** Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует до 31 декабря 2019 года.

**1.10.** Для ведения переговоров по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения создается комиссия, состав которой указан в Приложении №1 к настоящему Соглашению.

**1.11.** Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения муниципального образования и его структурных подразделений, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

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

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

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

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

**1.15.** Заключенные коллективные договоры направляются на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения Сабинского муниципального района».

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

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

## 2. ОБЩИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

**2.1.** Трудовые отношения работников и работодателей регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», Кодексом Республики Татарстан о муниципальной службе, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, регулирующими трудовые отношения. Муниципальные служащие осуществляют свою деятельность на основе принципов профессиональной служебной этики, в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения муниципальных служащих Сабинского муниципального района Республики Татарстан.

**2.2.** Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

**2.3.** Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и гарантии работников, разрабатываются работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной организации.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

**2.6.** Работникам не являющимся муниципальными служащими предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

**2.7.** Ежегодные основной и дополнительные оплачиваемые отпуска муниципальным служащим предоставляются в соответствии с Кодексом Республики Татарстан о муниципальной службе.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Работникам с ненормированным рабочим днем, не являющимися

муниципальными служащими предоставляется дополнительный отпуск – 3 календарных дня.

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

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

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

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

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

2.10. При проведении аттестации работников, а также при сдаче государственного квалификационного экзамена в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители соответствующего профсоюзного органа.

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

2.12. Работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

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

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

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

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

Денежное содержание муниципального служащего состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

К дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
- 3) премии за выполнением особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя (работодателем) с учетом обеспечения задач и функций муниципального органа, исполнения должностной инструкции;
- 4) ежемесячное денежное поощрение;
- 5) ежемесячная надбавка за классный чин;
- 6) единовременная выплата при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска;
- 7) материальная помощь.

Муниципальными правовыми актами так же может также предусматриваться установление следующих дополнительных выплат:

- 1) ежемесячная компенсационная выплата муниципальным служащим за работу в условиях ненормированного служебного дня;
- 2) ежемесячная выплата муниципальным служащим, в основные служебные обязанности которых входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов, подготовка и редактирование и их визирование в качестве юриста или исполнителя, имеющим высшее юридическое образование (надбавка за юридическую работу);
- 3) ежемесячная надбавка муниципальным служащим к должностному окладу за профильную ученую степень кандидата наук, доктора наук;
- 4) ежемесячная надбавка муниципальным служащим к должностному окладу за почетное звание РТ.

Муниципальному служащему устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в случаях, размерах и порядке, установленных законодательством РФ.

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

3.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме

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

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

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

3.7. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Работодатель вправе увеличить размер этих выплат исходя из своих финансовых возможностей.

За каждый час работы в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 40% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

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

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

3.10. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет, в соответствии с действующим законодательством и соответствующими Положениями о порядке выплаты данного вознаграждения.

3.11. Стороны договорились:

3.11.1 принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;

3.11.2 при выплате руководителям муниципальных учреждений премий учитывать развитие социального партнерства в учреждении, используя следующие критерии:

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

#### **4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

Работодатели:

4.1.1. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся места.

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

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

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

Работодатель ежемесячно представляет органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

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

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

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

оклада (среднемесячного денежного содержания).

Профсоюз:

4.1.4. Оказывает работникам бесплатные услуги и консультации по вопросам занятости.

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

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

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

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

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

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

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

5.5. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

5.6. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом, и трудовые потери в днях) и разрабатывают согласованные с соответствующим выборным органом профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

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

Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых объектов без проведения предварительной экспертизы проектов в части соблюдения безопасных и здоровых условий труда и выполнения требований нормативных правовых актов по охране труда.

5.8. Работодатели обеспечивают:

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

– соблюдение требований, запрещающих применение лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №№ 162, 163 (согласно ст. 253, 265 ТК РФ);

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

– проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда за работниками сохраняются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установленные им до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ;

– соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 и Минтруда РФ от 07.04.1999 №7;

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

компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

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

приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

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

создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы (Комплекс мер по стимулированию различных возрастных групп населения к выполнению нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2015-2017 годы (утв. Министерством спорта РФ, Министерством образования и науки РФ, Министерством труда и социальной защиты РФ и Министерством здравоохранения РФ 22 января 2015 г.)).

5.9. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации в случае отказа работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда,

либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

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

5.11. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзные комитеты учреждений составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

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

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

5.13. Профсоюз:

5.13.1. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашения.

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

5.13.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждений.

5.13.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

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

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

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

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

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

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

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

## **6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

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

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

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

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

- обобщению и распространению передового опыта работы с молодежью, направленного на привлечение молодых специалистов к эффективной трудовой и общественной работе;
- созданию условий для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- разработке системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации;
- сохранению преимущественного права при приеме на работу в организацию лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансий.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работодатели совместно с выборными профсоюзными органами (за счет экономии фонда оплаты труда), при наличии финансовых средств, могут предусматривать:

- выплату материальной помощи работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере одного должностного оклада;
- единовременные вознаграждение работникам в размере 23000 рублей при получении Почетной грамоты Главы Сабинского муниципального района;
- единовременные вознаграждение работникам в размере 11500 рублей при

получении Благодарственного письма Главы Сабинского муниципального района;

- единовременную выплату муниципальным служащим при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска при надлежащем и полном исполнении возложенных должностных обязанностей.

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

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

7.2. Профсоюз совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

7.2.1. Поощряет работников, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации, Татарстанской республиканской организации Профсоюза наградами и ценными подарками.

Наименования и виды профсоюзных наград Татарстанской республиканской организации Профсоюза:

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

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

7.2.2. Предоставляет членам Профсоюза, а также работникам, уплачивающим Профсоюзу денежные средства, льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты (в том числе – с рассрочкой платежа на 12, 18 месяцев в соответствии с Положением о предоставлении членам Профсоюза оздоровительной путевки, утв. постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации Профсоюза № 2 от 21 октября 2015 г.):

- в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой 15% от их стоимости;

- в профсоюзные здравницы Российской Федерации со скидкой 20% от стоимости.

7.2.3. Предоставляет членам Профсоюза, а также работникам, уплачивающим Профсоюзу денежные средства, беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

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

- до 20 тысяч рублей на неотложные нужды.

7.2.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза, а также работникам, уплачивающим Профсоюзу денежные средства, из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении трудовых обязанностей, несчастным случаем, произошедшим по пути на работу или с работы в течение 2 часов.

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

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

8.2. Стороны способствуют:

- коллективно – договорному регулированию трудовых отношений в организациях;
- предотвращению коллективных, индивидуальных трудовых споров, конфликтов, забастовок и способствуют их разрешению в соответствии с действующим законодательством;
- проведению семинаров – совещаний по проблемам социально – трудовых отношений.

8.3. Глава района:

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

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

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

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

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

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

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

8.3.8 поощряет утвержденных внештатных инспекторов труда Профсоюза в Сабинском муниципальном районе РТ в конце года по результатам деятельности;

8.3.9 вправе поощрять морально и материально выборных профсоюзных

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

8.3.10 вправе в одностороннем порядке направлять ходатайства в республиканский комитет Профсоюза на:

- поощрение лучших работников организаций муниципального образования за добросовестный труд;

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

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

- долголетнюю и успешную работу по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза в вопросах занятости, трудовых отношений, условий и оплаты труда, соблюдения социальных гарантий;

- развитие системы социального партнерства;

- правозащитную работу и обеспечение профсоюзного контроля в сфере охраны труда;

- организационное и финансовое укрепление профсоюзных организаций;

- работу по созданию новых профорганизаций и увеличению численности членов Профсоюза;

- реализацию кадровой и молодежной политики Профсоюза.

Наименования и виды профсоюзных наград Татарстанской республиканской организации Профсоюза:

- Благодарность республиканского комитета;

- Диплом республиканской организации;

- Почетная грамота республиканского комитета;

- Почетный знак «За заслуги перед Профсоюзом в Республике Татарстан».

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

#### 8.4. Профсоюз:

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

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

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

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

8.4.5 проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли

Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

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

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

8.4.8 предоставляет льготные путевки на санаторно-курортное лечение в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой 15% от их стоимости членам Профсоюза, Российской Федерации членам Профсоюза и членам их семей со скидкой 20% от стоимости;

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

8.4.10 предоставляет членам Профсоюза, а также работникам, уплачивающим Профсоюзу денежные средства, беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

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

- до 20 тысяч рублей на неотложные нужды;

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

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

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно

информируют отраслевую комиссию или непосредственно руководителей работодателей, указанных в п.1.2. Соглашения. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

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

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

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

9.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 30 декабря 2019 года.

*Приложение №1  
к Территориально-отраслевому соглашению  
между Главой Сабинского муниципального района  
Республики Татарстан и Татарстанским  
республиканским комитетом Общероссийского  
профсоюза работников государственных  
учреждений и общественного обслуживания  
Российской Федерации на 2017-2019 г.г.*

## **СОСТАВ**

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

Со стороны Татарстанского республиканского комитета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

1. Калашникова О.А. – председатель Татарстанской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;
2. Нафикова А.Р. - заместитель председателя Татарстанской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;
3. Хайдарова Н.Д. - правовой инспектор труда Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ по РТ;
4. Миникаев А.И. – доверенное лицо (профсоюзный представитель) республиканского комитета Профсоюза в Сабинском муниципальном районе РТ;
5. Гасимова Л.С. – председатель объединенной первичной профсоюзной организации Совета и Исполнительного комитета Сабинского муниципального района РТ.

Утверждены постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 10.10.2016г. №8.

Со стороны органов местного самоуправления Сабинского муниципального района Республики Татарстан:

1. Шарафиев Т.Г. – первый заместитель Руководителя Исполнительного комитета Сабинского муниципального района Республики Татарстан по социальным вопросам;
2. Каримов М.Р. – Руководитель аппарата Исполнительного комитета Сабинского муниципального района Республики Татарстан;
3. Сунгатов Ш.А. – председатель Финансово-бюджетной палаты Сабинского муниципального района Республики Татарстан;
4. Андреева Г.Х. – главный специалист отдела бухгалтерского учета и отчетности Совета Сабинского муниципального района;
5. Марданова Р.Л – начальник бюджетного отдела Финансово-бюджетной палаты Сабинского муниципального района Республики Татарстан.

Утверждено распоряжением Главы Сабинского муниципального района Республики Татарстан от 23.12.2016 г. №193-р.