ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

О СОТРУДНИЧЕСТВЕ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА МЕЖДУ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫМ КОМИТЕТОМ, ФЕДЕРАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ НА 2021-2024 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Муниципальное казенное учреждение «Исполнительный комитет муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан» в лице Руководителя Исполнительного комитета Салахова Фарида Шавкатовича, , именуемое в дальнейшем «Исполком», Совет Федерации профсоюзов города Набережные Челны в лице председателя Федерации профсоюзов города Набережные Челны, Пузырькова Кирилла Юрьевича, именуемый в дальнейшем «Профсоюзы» и работодатели муниципального образования город Набережные Челны в лице директора ООО ТФ «Олимпия» Зинаиды Ираклиевны Пильщиковой, именуемая в дальнейшем «Работодатели», в дальнейшем совместно именуемые «Стороны» (в лице уполномоченных в установленном порядке их представителей), заключили настоящее Территориальное соглашение о сотрудничестве в рамках социального партнерства на 2021-2024 годы (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и совместные действия по их реализации.
   2. Настоящее соглашение заключено на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства 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.

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 октября 2010 года (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 защищённости 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 муниципального образования город Набережные Челны 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 муниципального образования город Набережные Челны до 2021 года и на период до 2030 года, и другими нормативными документами социально-экономической направленности.

2.2. Стороны принимают участие в реализации приоритетных национальных проектов в сферах здравоохранения, образования, строительства жилья, социальной защиты.

2.3. Приоритетными направлениями реализации экономической политики в муниципальном образовании город Набережные Челны 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;

принятие мер по формированию условий для самореализации граждан, росту реально располагаемых доходов работников организаций и уровня жизни населения, уровня пенсионного обеспечения, устранению причин бедности, развитию человеческого потенциала как основного фактора экономического роста, поддержке инициатив по участию в развитии социальной сферы и человеческого капитала, легализации «серого» рынка труда, созданию высокопроизводительных рабочих мест.

Стороны обязуются:

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.

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 уровня жизни населения г. Набережные Челны (Приложение 2).

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

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

2.7. Не допускают внесения в соглашения и коллективные договоры необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих обязательств.

2.8. Исполком:

2.8.1. 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 в установленном порядке;

участие Профсоюзов, Работодателей в работе постоянно действующих рабочих групп и комиссий, формируемых Исполкомом, для решения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических прав населения;

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

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

2.8.4. Координирует развитие в муниципальном образовании инновационной экономики на основе ее модернизации, привлечения инвестиций.

2.8.5. Обеспечивает проведения эффективной и сбалансированной бюджетной политики.

2.8.6. Оказывает меры поддержки гражданам и организациям, пострадавшим в период ограничительных мер, вызванных чрезвычайными ситуациями, сложившимися 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).

2.9. Профсоюзы:

2.9.1. 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.

2.9.2. Разрабатывают и предлагают меры по поощрению высокопроизводительного труда, способствуют соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, созданию и сохранению благоприятного климата в трудовых коллективах.

2.9.3. Осуществляют контроль в соответствии с действующим законодательством за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов работников при ликвидации, реорганизации, приватизации или смене собственника, перепрофилировании или банкротстве организаций, при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов; при чрезвычайных ситуациях.

2.9.4. Инициируют 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.

2.9.5. Добиваются включения в коллективные договоры обязательств:

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

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

2.9.6. Не допускают внесения в соглашения и коллективные договоры необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

2.9.7. Осуществляют в рамках своих полномочий профсоюзный контроль за реализацией региональных национальных проектов в муниципальном образовании, разработанных в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21. Июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

2.10. Работодатели:

2.10.1. Обеспечивают повышение эффективности производства, выпуск конкурентоспособной продукции.

2.10.2. Регулярно информируют трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, принимаемых мерах по стабилизации и развитию производства, уплате налогов и страховых платежей, наличии недоимок и др.

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

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

2.10.5. Добиваются повышения культуры и дисциплины труда, повышают профессиональный уровень работающих, не допускают случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих.

2.10.6. Создают условия, обеспечивающие участие работников в управлении организациями**,** в предусмотренных трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами формах.

2.10.7. Изыскивают возможность создания финансовых и материальных ресурсов на оказание мер поддержки работникам в период ограничительных мер, вызванных чрезвычайными ситуациями.

2.10.8. Привлекают выборной орган первичной профсоюзной организации к консультациям в связи с ухудшением финансового состояния организации, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций для выработки совместных мер по стабилизации ситуации и защите работников.

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 (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;

осуществляют индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

принимают меры, обеспечивающие выплату заработной платы в полном объёме 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;

принимают меры по снижению численности работников, получающих субсидии на оплату жилищно-коммунальных услуг;

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 действующим законодательством.

3.3. Исполком:

3.3.1. Осуществляет в пределах своих полномочий контроль за обеспечением работодателями гарантий по оплате труда, установленных соглашениями и коллективными договорами, своевременной выплатой стипендий, пособий и других социальных выплат, а также за целевым использованием бюджетных средств.

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

3.4. Профсоюзы:

3.4.1. 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;

об установлении в организациях внебюджетного сектора экономики предельного соотношения среднемесячной заработной платы 10 процентов работников с наибольшей заработной платой и 10 процентов работников с наименьшей заработной платой в кратности не более чем 1 к 10;

3.4.2. 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.

3.4.3. Инициируют:

установление в коллективных договорах обязательства работодателей по разработке положения по нормированию труда и профессиональной подготовке нормировщиков за счет средств работодателей;

установление в коллективных договорах порядка индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги 3.4.4. Инициируют образование комиссий по трудовым спорам в организациях.

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

3.4.5. Содействуют реализации трудовых прав, в том числе на получение заработной платы работниками организаций, в отношении которых введена одна из процедур банкротства.

3.5. Работодатели:

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

установлению доли тарифной части (оклада) в составе заработной платы для работников внебюджетного сектора экономики в размере не менее 60 процентов

доведению размера минимальной заработной платы до уровня величины МПБ;

установлению в организациях внебюджетного сектора экономики предельного соотношения среднемесячной заработной платы 10 процентов работников с наибольшей заработной платой и 10 процентов работников с наименьшей заработной платой не более 10 раз.

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. Предусматривают в коллективных договорах организаций, независимо от форм собственности и их организационно-правовых форм, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок (должностных окладов), формы материального поощрения, виды премий, надбавок и доплат, а также мероприятия по повышению размера оплаты труда, порядок и размеры возмещения ущерба от задержек выплаты заработной платы, в том числе нормы, об обязательном закреплении которых в коллективных договорах содержится прямое предписание в законах и иных нормативных правовых актах, в частности, в Трудовом кодексе Российской Федерации:

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);

индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

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

установление систем оплаты труда (статья 135 ТК РФ);

определение тарифной системы оплаты труда (статья 143 ТК РФ);

установление доли тарифной части в составе заработной платы работников в размере не менее 60 процентов;

обязательство выплачивать денежную компенсацию при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (независимо от наличия вины работодателя) (статья 236 ТК РФ).

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

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

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

4. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА

И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны считают, что обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения является одним из государственных приоритетов.

4.1. В целях реализации активной политики занятости, повышения уровня конкурентоспособности и мобильности трудовых ресурсов Стороны:

участвуют в реализации государственной программы «Содействие занятости населения Республики Татарстан на 2014–2025 годы», федеральных проектов «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» и «Старшее поколение национального проекта «Демография», а также, при необходимости, в разработке и реализации дополнительных мероприятий по стабилизации рынка труда;

реализуют мероприятия по формированию региональной системы развития профессиональных квалификаций в части внедрения системы профессиональных стандартов и сертификации профессиональных квалификаций;

4.2. Исполком:

4.2.1. Оказывает содействие в участии организаций и предприятий города в государственных программах подготовки и переподготовки кадров по профессиям, востребованным в экономике города;

4.2.2. Осуществляет поддержку инвестиционных проектов, реализуемых на территории города, содействует развитию малого предпринимательства с целью создания и модернизации рабочих мест.

4.2.3. Рекомендует устанавливать в отраслевых 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 05.02.1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (Приложение 3).

4.2.4. Разрабатывает меры по сокращению неформальной занятости.

4.2.5. Информирует работодателей и население о положении на рынке труда муниципального образования.

4.2.6. Проводит взаимные консультации представителей сторон социального партнерства по вопросам занятости высвобождаемых работников в случае предстоящего массового увольнения работников.

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

4.3. Профсоюзы:

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

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

4.3.3. Осуществляют контроль в соответствии с законодательством за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

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

4.3.5. Оказывают работникам бесплатные услуги и консультации по вопросам занятости.

4.3.6. Способствуют формированию в организациях системы, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие работников в течение всей трудовой деятельности.

4.3.7. 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.

4.3.8. Участвуют во взаимных консультациях по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы.

4.3.9. Участвуют в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства среди работающих в организациях, на уровне муниципального образования, республики.

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

4.3.11. Участвуют совместно с работодателямии центром занятости населенияв решении вопросов занятости работников, находящихся под риском увольнения, в том числе их профессионального обучения идополнительного профессионального образования, активного опережающего обучения высвобождаемых работников.

4.3.12. Оказывают содействие в организации общественных работ и осуществляют контроль в соответствии с законодательством за своевременной и полной оплатой труда участвующих в них работников.

4.3.13. Выявляют и предупреждают факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при увольнениях.

4.3.14. 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.

4.3.15. 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.

4.4. Работодатели:

4.4.1. Обеспечивают финансирование 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.

4.4.2. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщают об этом в орган службы занятости населения 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 центру занятости, 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.

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

4.4.4. 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) уведомления соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций и проведения с ними переговоров.

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

4.4.6. В случае угрозы массового увольнения работников информируют выборные органы первичной профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и разрабатывают 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.

4.4.7. Информируют 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.

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

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

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

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

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

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

4.4.14. 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.

4.4.15. Осуществляют взаимодействие с центром занятости по предоставлению сведений о вакансиях.

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

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

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

Работникам, проработавшим в организации 10 и более лет, выходное пособие выплачивается в повышенном размере. Размер повышенного выходного пособия определяется коллективным договором (статья 178 ТК РФ).

4.4.19. Организуют процесс непрерывного профессионального развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров (не реже 1 раза в 5 лет).

4.4.20. Выделяют, а в случае необходимости создают рабочие места для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в соответствии с Законом Республики Татарстан от 24.07.2006 года № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите».

Ежемесячно представляют в центр занятости населения информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

4.4.21. Создают с участием профсоюзной организации фонд социальной поддержки, за счет которого:

оказывается дополнительная материальная помощь высвобождаемым работникам;

производится доплата к стипендии на период профессионального обучения по направлению органа службы занятости;

выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за 2–3 года до наступления пенсионного возраста.

4.4.22. Способствуют трудоустройству на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в том числе лиц предпенсионного возраста, инвалидов, граждан с ограниченными возможностями здоровья, 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:

5.1.1. Обеспечивает 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. Разрабатывает муниципальную программу улучшения условий и охраны труда, предусматривает ее финансовое обеспечение, а также контроль за ходом её выполнения.

5.1.3. Принимает меры по:

проведению в организациях 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;

обеспечению проведения в каждой организации специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями законодательства и оценки профессиональных исков;

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

5.1.4. Информирует населения города о состоянии условий и охраны труда в организациях.

5.1.5. Содействует:

организации проведения обучения по охране труда;

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

5.2. Профсоюзы:

5.2.1. Принимают участие в разработке 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, за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровьем, проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдением работодателями законодательства об охране труда и природоохранного законодательства в организациях всех форм собственности.

5.2.3. Участвуют в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы, в том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в комиссии по оценке профессиональных рисков

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

5.2.5. 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, здоровья, допущение пренебрежительного отношения к организации труда, быта и отдыха работников.

5.2.6. 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.

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

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

5.2.9. 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.

5.2.10. Принимают участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни, доведение до населения информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

5.2.11. Принимают участие в разработке и реализации мер по здоровье сбережению работников.

5.3. Работодатели:

5.3.1. Обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников (статья 212 ТК РФ), принимают меры по внедрению в организациях систем управления охраной труда (СУОТ) на основании национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию», а также стандартов: ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», ГОСТ 12.0.230.1-2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007» и ГОСТ 12.0.230.2-2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Оценка соответствия. Требования».

5.3.2. Осуществляют ежегодное планирование мероприятий по охране труда (статья 226 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития РФ) от 01.03.2012 года № 181н, с изменениями от 20 февраля, 16 июня 2014 года)

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), в том числе на мероприятия по организации диспансеризации, оздоровительного лечения и питания работников (статья 226 ТК РФ).

5.3.4.Предусматривают комплекс мероприятий по выводу травмоопасного оборудования, машин и механизмов из эксплуатации в целях сокращения рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.5. Осуществляют оценку профессиональных рисков и специальную оценку условий труда со 100 процентным охватом рабочих мест и знакомят работников с её результатами под роспись.

5.3.6. Организуют обучение членов комиссии по вопросам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, контролируют выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (статья 212 ТК РФ, [Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](garantF1://70452676.0)).

Проводят обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в лицензированных центрах.

5.3.7. Обеспечивают:

разработку и реализацию мер по здоровье сбережению работников;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических и психиатрических медицинских осмотров категорий работников, определенных статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 года № 302н (с изменениями и дополнениями 15 мая 2013 г., 5 декабря 2014 г., 6 февраля 2018 г., 13 декабря 2019 г., 3 апреля, 18 мая 2020 г.) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее – приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н), в том числе работающих в техногенно-опасных производствах и в транспортных организациях на предмет немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ;

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 не реже одного раза в 5 лет в центрах профпатологии (пункты 5, 37 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 года № 302н);

содействие медицинским организациям в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения (начиная с 21-летнего возраста и далее с трехлетним интервалом) в части предоставления возможности для прохождения работниками обследований (консультаций) в медицинских организациях по месту жительства (прикрепления) работника;

внедрение системы управления охраной труда с учетом Типового положения о системе управления охраной труда (статья 209 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 года № 438н);

создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012 года № 559н) и приведение численности ее сотрудников в соответствие с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденными постановлением Минтруда России от 22.01.2001 года № 10;

внедрение профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 года № 524н);

создание на паритетной основе комитетов (комиссий) по охране труда и необходимых условий для его (ее) работы в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 года № 412н, а также обучение членов комитетов (комиссий) по вопросам охраны труда (статья 218 ТК РФ);

проведение контроля совместно с первичной профсоюзной организацией (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзов) за соблюдением законодательства об охране труда, здоровье, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ, Методические рекомендации по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза, утвержденные постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 26.09.2007 № 4-6);

создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им не менее 2-х 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, предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска, санаторно-курортное лечение за обеспечение работ без травм и аварий на своем участке в течение квартала (полугодия, года);

своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам согласно Типовым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 года № 290н);

бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств с ведением карточек учета (статья 221 ТК РФ);

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников:

укомплектованность аптечек изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи работникам;

выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов (статья 222 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009  года № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление 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. По результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляют работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

гарантии и компенсации. Виды и размеры вышеуказанных компенсаций для конкретного работника 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).

В коллективном договоре по каждому классу с вредными условиями труда предусматривается конкретный размер компенсаций.

5.3.9. 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 обеспечению требований промышленной безопасности, безопасности энергоустановок и сетей, профилактике аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников организаций;

учитывают при аттестации руководящих работников и специалистов, рабочих кадров состояние организации и проведения опасных видов работ, локализации и ликвидации аварийных ситуаций, вопросов охраны труда, соблюдение требований безопасности труда, исполнения производственной дисциплины.

5.3.10. Осуществляют обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.3.11. Обеспечивают соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

5.3.12.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.

5.3.13. Проводят профилактическую работу в целях снижения уровня заболеваемости социально значимыми заболеваниями, в том числе вызванными ВИЧ-инфекцией, обеспечивают вакцинацию работников от вирусных инфекций.

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 трудоспособное население формировать основы материального обеспечения семьи.

6.1.2. Способствуют совершенствованию механизмов правового и экономического характера, направленных на развитие социальной ответственности бизнеса.

6.1.3. Принимают согласованные меры по ограничению опережающего роста тарифов на услуги жилищно-коммунального хозяйства, транспортные, бытовые услуги в сравнении с уровнем инфляции.

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

6.1.5. Не допускают перепрофилирования дошкольных образовательных организаций, загородных лагерей, санаториев-профилакториев, разрабатывают механизм контроля и санкций 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. Принимают долевое участие в финансировании и реализации программ социальной направленности, культурно-массовых, спортивных мероприятий, проводимых для жителей на базе клубных учреждений, спортсооружений, находящихся в ведении организаций муниципального образования.

6.1.8. Создают механизм доступного обеспечения санаторно-курортного лечения, оздоровления работников и членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков, в том числе детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке.

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

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

6.11.12. 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 социально-трудовой адаптации.

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:

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

оказание льготных бытовых услуг отдельным категориям населения;

бесплатное питание учащихся из малообеспеченных семей;

6.2.3. Принимает меры по сохранению и расширению сети дошкольных образовательных организаций, ликвидации очередности в детские сады, повышению охвата детей дошкольным образованием.

6.2.4. Производит изменение тарифов на жилищные услуги, оказываемые населению, не чаще, чем один раз в год, если иное не вызывается принятием федеральных или республиканских нормативных правовых актов.

6.2.5. Обеспечивает проведение мероприятий по здоровому образу жизни населения и привлечению широких масс населения к занятиям физической культурой и спортом.

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

6.2.7. 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, не имеющие основания для обеспечения жильем в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах», указом Президента Российской Федерации от 07.05.2008 № 714 «Об обеспечении жильем ветеранов ВОВ 1941 – 1945 годов»;

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;

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

торжественное вручение ветеранам открыток и продуктовых наборов от имени Президента Республики Татарстан, главы муниципального образования;

6.3. Профсоюзы:

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

6.3.2. Обеспечивают бесплатными юридическими консультациями по вопросам социальной защиты, пенсионному обеспечению, предоставлению жилищно-коммунальных услуг.

6.3.3. Взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по проверке своевременности выплаты заработной платы и исполнения работодателями законодательства об обязательном пенсионном страховании.

6.3.4. Отстаивают социальные права и гарантии работающих, семей, имеющих детей, граждан с ограниченными возможностями самообеспечения.

6.3.5. Осуществляют контроль в соответствии с законодательством за реализацией Программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи.

6.3.6. Добиваются включения в коллективные договоры положений, связанных с:

отчислением средств на дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.

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

предоставлением 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;

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

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

оказанием материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.3.7. Контролируют своевременность и полноту уплаты работодателями страховых взносов в Управление Федеральной налоговой службы по Республике Татарстан и Региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан.

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

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

6.3.10. Осуществляют профсоюзный мониторинг проведения оздоровительной кампании детей и молодежи Республики Татарстан.

6.3.11. Инициируют внесение в коллективные договоры обязательства по:

предоставлению адресной материальной помощи работникам при достижении юбилейных дат; работникам (лицам, уволенным в связи с выходом на пенсию) при организации похорон членов семьи (близких родственников), в том числе по обеспечению транспортом;

по установлению мер поощрения лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения), 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.

6.3.12. 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».

6.4. Работодатели:

6.4.1.Обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей работодателя и работников в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным приказом Фонда социального страхования Российской Федерации от 15.07.1994 года № 556а.

6.4.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят совместно с профсоюзами работу по реализации Федеральных законов от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях", от 28 декабря 2013 года № 424-ФЗ "О накопительной пенсии", Указа Президента Республики Татарстан от 01.04.2003 № УП-234 "О развитии негосударственного пенсионного обеспечения в Республике Татарстан" и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования,в том числе:

обеспечивают своевременную и полную уплату работодателями страховых взносов в Управление Федеральной налоговой службы по Республике Татарстан и Региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан;

заключают Соглашение об информационном взаимодействии с Пенсионным фондом Российской Федерации в части получения информации о работниках предпенсионного возраста и работниках, являющихся получателями пенсии, в электронной форме;

своевременно представляют в Управление Федеральной налоговой службы по Республике Татарстан и Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан достоверные индивидуальные сведения о работниках, в том числе и в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) организации;

знакомят работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Управление Федеральной налоговой службы по Республике Татарстан и Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан;

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

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;

разрабатывают и реализуют Программу негосударственного пенсионного обеспечения.

6.4.3. Предусматривают установление в коллективных договорах условий о:

предоставлении женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (отцам, воспитывающим указанных детей без матери, а также опекунам, попечителям), еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц, оплачиваемый полностью или частично (не менее 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за счет средств организации;

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;

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 оздоровления детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке;

оказание материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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, но не менее величины прожиточного минимума в Республике Татарстан для трудоспособного населения;

применение гибких графиков работы, в том числе дистанционный режим работы в случаях чрезвычайных ситуаций;

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

применении гибких графиков работы, в том числе дистанционного режима работы в случаях чрезвычайных ситуаций.

6.4.4. Предусматривают в коллективных договорах предоставление адресной материальной помощи:

работникам, имеющим трудовой стаж от 10 лет и более, при достижении юбилейных дат;

работникам (лицам, уволенным в связи с выходом на пенсию, имевшим трудовой стаж в организации от 10 лет и более) при организации похорон членов семьи (близких родственников), в том числе по обеспечению транспортом.

6.4.5. Обеспечивают выплату материального поощрения работникам бюджетной сферы при получении наград на муниципальном уровне.

6.4.6. Содействуют улучшению жилищных условий работников. Реализуют различные схемы кредитования работников, 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 на льготных условиях.

6.4.8. Осуществляют финансирование культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда организации.

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

6.4.10. Реализуют мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности (указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014 года № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)».

6.4.11. 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.

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

6.4.13. Предоставляют работникам возможность прохождения диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 13.03.2019 года № 124н «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 14 до 35 лет, проживающих в муниципальном образовании город Набережные Челны 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 самореализации молодежи.

7.1.2. Рассматривают на заседаниях Территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан (далее – Территориальная комиссия) вопросы по работе с молодежью.

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

7.1.4. Реализуют в организациях программы по совершенствованию системы профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций, социально-трудовой адаптации молодых работников на производстве, развитию наставничества.

7.1.5. 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.

7.1.6. Осуществляют поддержку по решению жилищных проблем молодежи в соответствии с законодательством и на основе коллективно-договорного регулирования.

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

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

7.2. Исполком:

7.2.1. Организует проведение профориентационной работы с молодежью.

7.2.2. Обеспечивает меры по поддержке молодежи в пропаганде здорового образа жизни.

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

7.2.4. Оказывает меры социальной поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий в рамках жилищных программ.

7.3. Профсоюзы:

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

7.3.2. Анализируют и вносят предложения в нормативную правовую базу с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий обучающихся и работающей молодежи.

7.3.3. Содействуют через территориальные, 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 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, 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 рабочим профессиям для обучающихся.

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 численностью до 5 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 договоры о развитии материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, проведении производственной практики обучающихся и стажировок.

7.4.9. Создают условия для получения образования и для 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 (сокращенный рабочий день, обязательные медицинские осмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой).

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Стороны признают необходимым дальнейшее развитие социального партнерства на территории муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан.

8.1.1. Стороны способствуют:

коллективно-договорному регулированию трудовых отношений в организациях всех форм собственности и независимо от их организационно-правовых форм, в том числе в организациях с участием иностранного капитала, субъектах малого и среднего предпринимательства;

предотвращению коллективных трудовых споров, конфликтов, забастовок;

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, отраслевых, 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 органе службы занятости, выполнению включенных в них обязательств;

проведению семинаров-совещаний по проблемам социально-трудовых отношений.

8.1.2. При заключении трудовых договоров и соглашений с руководителями организаций, при подведении итогов республиканских и территориальных конкурсов, подготовке материалов к награждению работодателей учитывается наличие в организации коллективного договора, заключенного с первичной профсоюзной организацией.

8.1.3. Стороны обязуются:

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

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

предоставлять информацию по вопросам, включенным в Соглашение, после получения обоснованного запроса от любого участника Соглашения либо организации, входящей в его состав, а также по иным вопросам, касающимся социально-трудовых отношений;

способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

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;

рассмотрение решений Территориальной комиссии;

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

рассмотрение по итогам полугодия и года выполнение индикаторов качества и уровня жизни населения муниципального образования, предусмотренных в приложении №2 к Соглашению, на заседаниях Территориальной комиссии.

8.2.2. Соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

8.3. Профсоюзы:

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

8.3.2. Изучают и обобщают опыт работы профсоюзных организаций по развитию социального партнерства в целях реализации Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан».

8.3.3. Инициируют заключение территориального, отраслевых соглашений и коллективных договоров. Способствуют подготовке и проведению коллективно-договорной кампании. Обеспечивают экспертизу проектов соглашений и коллективных договоров на соответствие их законодательству и соглашениям.

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

8.3.5. Добиваются включения в коллективные договоры обязательств о принятии, помимо предусмотренных трудовым законодательством, иных локальных нормативных актов, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3.6. Обеспечивают ознакомление вновь принятых работников с территориальным соглашением.

8.3.7. Принимают участие в отраслевых и республиканских конкурсах «Лучший коллективный договор».

8.3.8. Обеспечивают информационное сопровождение вопросов социального партнерства в средствах массовой информации.

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

8.4. Работодатели:

8.4.1. Обеспечивают условия для осуществления государственного надзора и контроля, 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.

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

8.4.3. Перечисляют денежные средства первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации в размере не менее 0,15% от заработной платы, предусматривают возможность материальных поощрений освобожденным председателям профсоюзных организаций.

8.4.4 Соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности (статья 377 ТК РФ).

8.4.5. Способствуют 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.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Соглашение действует с «02» апреля 2021 года по «01» апреля 2024 года*.*

Стороны имеют право продлить действие Соглашения в соответствии со статьей 48 ТК РФ один разна 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 (статья 49 ТК РФ).

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

9.5. Действие Соглашения распространяется на:

органы местного самоуправления муниципального образования г. Набережные Челны в пределах, взятых ими на себя обязательств;

работодателей, которые уполномочили Сторону работодателей заключить Соглашение от их имени, а также на всех работодателей муниципального образования, не заявивших письменно в территориальную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования (далее – территориальная комиссия) о своем несогласии с его содержанием в тридцатидневныйсрок со дня его опубликования;

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

профсоюзные организации муниципального образования.

9.6. Соглашение подписывается в 5 экземплярах, которые хранятся у каждой из Сторон, в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, в Федерации профсоюзов Республики Татарстан. Каждый экземпляр имеет одинаковую юридическую силу.

В семидневный срок со дня подписания, Соглашение (а также внесенные изменения и дополнения) в 5 экземплярах с подлинными подписями и печатями направляется представителем работодателей на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

9.7. Текст настоящего Соглашения размещается на официальном сайтемуниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в двухнедельный срок после подписания.

9.8. Стороны разрабатывают мероприятия, необходимые для реализации Соглашения, представляют их в территориальнуюкомиссию в месячный срок после подписания Соглашения.

9.9. В период действия Соглашения любая из Сторон, подписавшая Соглашение, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях, не создающих препятствий для реализации уже принятых обязательств (ст.49 ТК РФ).

Соглашение открыто для присоединения всех организаций, осуществляющих свою деятельность на территории муниципального образования, в порядке, определяемом территориальной комиссией.

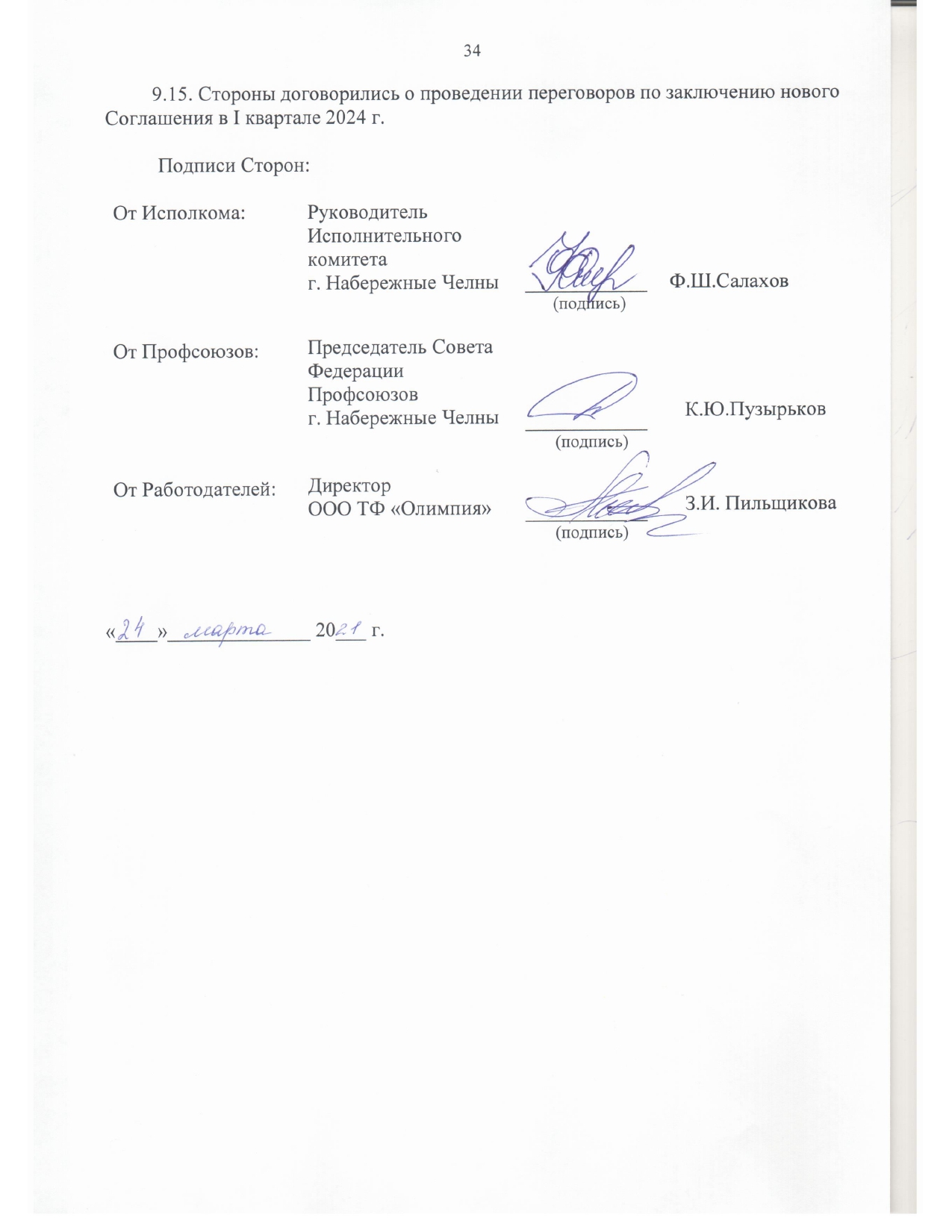
9.10. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется территориальной комиссией, Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, а также Сторонами самостоятельно в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности. Стороны обязаны предоставлять необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

9.11.Стороны договорились о ежегодном рассмотрении вопроса о ходе выполнения Соглашения на заседании территориальной комиссии и согласованном его освещении на официальных сайтах сторон.

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

9.13. Стороны в соответствии с действующим 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.

9.14. Информацию об итогах выполнения обязательств Соглашения за отчетный год Стороны представляют в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан. Аналогичная информация направляется Федерацией профсоюзов муниципального образования город Набережные Челны в Федерацию профсоюзов Республики Татарстан.



Приложение 1

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.

1. 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.

* 1. Граждане
     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.
     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

* + 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.

* + 1. Органы государственной власти:

- создают условия и обеспечивают право получения населением 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.

Приложение 2

Основные социально-экономические индикаторы

качества и уровня жизни населения муниципального образования

город Набережные Челны Республики Татарстан

на 2021-2024 годы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование индикатора | Значение индикатора | | |
| 2021г.  (прогноз) | 2022г.  (прогноз) | 2023г.  (прогноз) |
| 1 | Объем валового регионального продукта на душу населения, не менее млрд. рублей | 243,6 | 259,6 | 278,9 |
| 2 | Индекс промышленного производства, не менее % к предыдущему году | 102,7 | 103,3 | 104,2 |
| 3 | Уровень регистрируемой безработицы, не более % | 1,78 | 1,42 | 1,07 |
| 4 | Реальные денежные доходы населения, не менее % к предыдущему году | 100,5 | 101,1 | 101,8 |
| 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, не менее рублей | 36440,8 | 39077,3 | 41979,1 |
| 7 | Реальная заработная плата по полному кругу организаций (включая малое предпринимательство), не менее % к предыдущему году | 101,1 | 103,1 | 103,3 |
| 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 % | 55,0 | 55,0 | 55,0 |
| 9 | Уровень пострадавших на производстве на 1000 работающих, не более человек | 37 | 36 | 35 |

Приложение 3

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.