

СОГЛАШЕНИЕ

**между Исполнительным комитетом Мензелинского
муниципального района Республики Татарстан, Координационным
советом организаций профсоюзов Мензелинского муниципального
района Республики Татарстан и объединением работодателей
Мензелинского муниципального района Республики Татарстан о
сотрудничестве в рамках социального партнерства
на 2021 - 2023 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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», Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства (далее – Республиканское соглашение), отраслевых (межотраслевых) республиканских соглашений, постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства в Республике Татарстан» (далее – Соглашение) в целях практической реализации принципов социального партнерства, стабилизации и развития промышленности, сельского хозяйства и предпринимательства, социальной и правовой защиты, повышения уровня жизни населения муниципального района, городского округа Республики Татарстан (далее – муниципальное образование).

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

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 Мензелинского муниципального района Республики Татарстан и роста инвестиций в человеческий капитал, улучшения качества жизни населения на основе внедрения принципов достойного труда Стороны договорились в своей деятельности по решению социально-экономических задач руководствоваться Стратегией социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года, Стратегией социально-экономического развития Мензелинского муниципального района Республики Татарстан на 2016-2021 годы и плановый период до 2030 года и другими нормативными документами.

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

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

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

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

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

обеспечение соответствия трудовых ресурсов потребностям экономики;

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

проведение эффективной и сбалансированной бюджетной политики.

2.4. Стороны договорились направить совместные усилия на достижение планируемых:

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

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

Стороны обязуются:

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

осуществлять мероприятия по развитию сельского хозяйства, способствовать повышению производительности труда в агропромышленном комплексе;

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

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

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

принимать участие в организации и проведении ежегодного Всероссийского конкурса «Мастера России», региональных и окружных конкурсов профессионального мастерства в целях повышения престижа высококвалифицированного труда работников массовых профессий;

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

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

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

2.6. Исполком:

2.6.1. Обеспечивает:

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

ведение эффективной бюджетной политики, направленной на поддержку роста человеческого капитала, усиление социальной защиты граждан, снижение экономического и социального неравенства, формирование новой экономической структуры, обеспечивающей устойчивый рост;

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

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

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

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

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

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

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

2.6.7. Оказывает меры поддержки гражданам и организациям, пострадавшим 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).

2.7. Профсоюзы:

2.7.1. Осуществляют в рамках своих полномочий профсоюзный контроль за реализацией региональных проектов в рамках реализации национальных проектов, 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».

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

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

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

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

2.7.6. Добиваются включения в коллективные договоры обязательств:

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

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

2.8. Работодатели:

2.8.1. Обеспечивают повышение эффективности производства, выпуск конкурентоспособной продукции.

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

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

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

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

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

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

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

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;

способствуют доведению среднемесячной заработной платы в целом по муниципальному образованию до уровня, не менее установленного Приложением № 2 настоящего Соглашения;

обеспечивают установление доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,

разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

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

принимают меры по снижению численности работников, нуждающихся в получении 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 законодательством.

3.3. Исполком:

3.3.1. Обеспечивает контроль за своевременной выплатой заработной платы и принятие мер по установлению размера минимальной заработной платы работникам организаций внебюджетного сектора экономики не ниже размера минимальной заработной платы в Республике Татарстан.

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.

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

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

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

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

3.4. Профсоюзы:

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

3.4.2. Добиваются включения в коллективные договоры обязательств работодателей:

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

о соблюдении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий в Республике Татарстан и среднемесячной заработной платы работников таких предприятий, установленного нормативным правовым актом Исполкома;

об установлении в организациях внебюджетного сектора экономики (за исключением муниципальных унитарных предприятий в Республике Татарстан) 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;

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

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

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

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

3.4.6. Иницируют образование комиссий по трудовым спорам в организациях.

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

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

3.5. Работодатели:

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

доведению размера минимальной заработной платы до уровня величины МПБ;

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

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

установлению в организациях внебюджетного сектора экономики (за исключением муниципальных унитарных предприятий муниципального образования) предельного 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.

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

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

обеспечению ежегодного роста минимального уровня заработной платы;

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

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

3.5.4. Обеспечивают разработку организациями программ доведения уровня заработной платы работников до среднероссийских показателей по соответствующим видам деятельности.

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

3.5.6. Предусматривают в коллективных договорах организаций, независимо от форм собственности и их организационно-правовых форм, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок (окладов), формы материального поощрения, виды премий, надбавок и доплат, а также мероприятия по повышению размера оплаты труда, порядок и 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);

порядок проведения индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

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

установление систем оплаты труда (статья 135 ТК РФ);

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

обязательство выплачивать денежную компенсацию при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты 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); и др.

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

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

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

¹ далее по тексту ТК РФ

4. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Исполком:

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

4.1.2. Принимает меры по реализации 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».

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

4.1.4. Оказывает содействие в реализации комплексной услуги «Введение в профессию», сочетающей профориентацию и основы профессиональной подготовки по рабочим профессиям для обучающихся.

4.1.5. Принимает меры с участием органа службы занятости населения муниципального образования по:

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

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

4.1.6. Рекомендует устанавливать в территориально-отраслевых, отраслевых и территориальном соглашениях критерии массового увольнения согласно пункту 1 раздела I Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (Приложение 3).

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

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

консультаций соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения и определяющие источники, и объемы их финансирования.

4.1.9. Осуществляет контроль за предоставлением работодателями в выборный орган первичной профсоюзной организации:

своевременной и полной информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в государственное учреждение - Центр занятости населения Мензелинского района Республики Татарстан (далее – орган службы занятости населения);

информации о предстоящих сокращениях численности или штата работников в выборный орган первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

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

4.1.11. Организует временную занятость высвобожденных работников, нуждающихся в трудоустройстве, на основе проведения общественных работ.

4.1.12. Рассматривает и решает вопросы стимулирования работодателей, выделяющих или создающих дополнительные рабочие места в соответствии с установленными квотами, количеством резервируемых рабочих мест и трудоустраивающих на эти рабочие места инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы (Закон Республики Татарстан от 24.07.2006 года № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»).

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

4.1.14. Разрабатывает меры по сокращению неформальной занятости.

4.2. Профсоюзы:

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

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

4.2.3. Осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

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

4.2.5. Оказывают работникам бесплатную правовую помощь и консультации по вопросам занятости.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.14. Выявляют и предупреждают факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при увольнениях и т.д.

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

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

4.3. Работодатели:

4.3.1. Обеспечивают финансирование в размере не менее 2 процентов от прибыли мероприятий, направленных на сохранение и увеличение объемов работ, сохранение и создание новых высокопроизводительных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, в том числе для женщин и молодежи, повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций, дополнительных к установленным законодательством.

4.3.2. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщают об этом в 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 в орган службы занятости населения, 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 (статья 82 ТК РФ, статья 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

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

4.3.4. Осуществляют ликвидацию организаций, изменение форм собственности, полную или частичную остановку производства, влекущее за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, только после предварительного (не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) уведомления соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций и проведения с ними переговоров.

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

4.3.6. 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; и др.

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

4.3.8. Организовать профессиональное обучение граждан по востребованным профессиям (специальностям), в том числе лиц предпенсионного возраста, через орган службы занятости населения.

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

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

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

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

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

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

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

4.3.16. Запрашивают мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в случае принятия решения о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев)

расширением производства или объема оказываемых услуг, число которых превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны.

4.3.17. Осуществляют взаимодействие с органом службы занятости населения по предоставлению сведений о вакансиях.

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

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

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

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

4.3.21. 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).

4.3.22. Выделяют, а в случае необходимости, создают рабочие места для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); 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».

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

4.3.24. 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 населения;

выплачивается компенсация сверх выходного пособия, установленного законодательством;

производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за 2-3 года до наступления пенсионного возраста; и др.

4.3.25. 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 обеспечивает:

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

5.1.2. Разработку муниципальной программы улучшения условий и охраны труда, здоровья, ее финансовое обеспечение, в том числе за счет средств бюджета Мензелинского района Республики Татарстан), а также контроль за ходом выполнения.

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

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

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

5.1.6. Информирование (один раз в полугодие) Федерации профсоюзов Республики Татарстан о ходе выполнения программ, предусмотренных пунктами 5.1.2, 5.1.3 Соглашения.

5.1.7. **Исполком** принимает меры по:

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

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

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

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

повышению уровня информированности работников и населения о состоянии производственной и окружающей природной среды.

5.1.8. Содействует:

проведению специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

организации проведения обучения по охране труда;

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

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

5.2. Профсоюзы:

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

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

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

5.2.4. Участвуют в работе комиссий по оценке профессиональных рисков.

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

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

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

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

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

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

5.2.11. Совместно с работодателями предусматривают в коллективных договорах меры социальной защиты женщин, имеющих детей, беременных женщин в сфере предоставления безопасных условий труда, по снижению норм выработки (обслуживания) или переводу на другую работу, исключению воздействия неблагоприятных факторов производства, применению гибких графиков работы, сокращению рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы и др.

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

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

5.3. Работодатели:

5.3.1. Внедряют систему управления охраной труда с привлечением всех работников организации в работу по профилактике производственного травматизма, разрабатывают политику охраны труда.

5.3.2. Осуществляют ежегодное планирование мероприятий по охране труда (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 года № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков»).

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) (статья 226 ТК РФ).

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

5.3.5. Предусматривают комплекс технических мер, направленных на снижение тяжести труда на рабочих местах и влияния на работников химических факторов.

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

5.3.7. Организуют обучение членов комиссии по вопросам специальной оценки условий труда и оценке 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»).

5.3.8. 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.

5.3.9. Работодатели обеспечивают:

разработку и реализацию мер по сохранению и укреплению здоровья работников;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных при поступлении на работу периодических медицинских и психиатрических осмотров категорий работников, определенных статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работающих;

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);

предоставление оплачиваемого времени работникам для прохождения диспансеризации в медицинских организациях, для прохождения обследований (консультаций) (статья 181.1 ТК РФ);

создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ);

создание на паритетной основе комитетов (комиссий) по охране труда и необходимых условий для его (её) работы, 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, о здоровье, за состоянием условий и

безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);

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 в размере до 100 процентов от среднемесячного заработка, предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска, санаторно-курортное лечение за обеспечение работ без травм и аварий на своем участке в течение квартала (полугодия, года);

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; ведение личных карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты (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 (статья 223 ТК РФ);

укомплектованность аптек изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи работникам (статья 223 ТК РФ);

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 (статья 222 ТК РФ);

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 (статьи 253, 265 ТК РФ).

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

Виды и размеры компенсаций для 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.

5.3.11. Работодатели:

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

учитывают результаты работы по 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, здоровья, соблюдение требований безопасности труда, исполнения производственной дисциплины.

5.3.12. 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».

5.3.13. 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.

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

содействуют проведению акции «Добровольное и конфиденциальное тестирование на рабочем месте».

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 коммунальные услуги, 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. Обеспечивают сохранность, коммунальное обслуживание и использование по назначению детских оздоровительных лагерей, дошкольных образовательных организаций, объектов культуры и спорта, жилищного фонда, находящихся на балансе организаций.

6.1.6. 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.

6.1.7. 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.

6.1.8. Принимают доленое участие в финансировании и реализации программ социальной направленности, культурно-массовых, спортивных мероприятий, проводимых для жителей на базе клубных учреждений, спортивных сооружений, находящихся в ведении организаций муниципального образования.

6.1.9. 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.

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

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

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

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

6.1.14. 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.

6.1.15. Содействуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ организаций, создаваемых в интересах работников по:

организации доступной сети общественного питания, в том числе диетического, с компенсацией стоимости питания;

сохранению и укреплению здоровья, созданию условий для здорового образа жизни, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), проведение вакцинации работников от вирусных инфекционных заболеваний;

поддержке работающих женщин с детьми и лиц с семейными обязанностями;

развитию общедоступных клубов и спортивных залов.

6.2. Исполком:

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

6.2.2. Обеспечивает:

выполнение Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи на территории муниципального образования;

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

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

оказание льготных бытовых услуг отдельным категориям населения;

бесплатное питание учащихся из малообеспеченных семей;

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

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

6.2.4. Оказывает содействие в развитии негосударственных страховых социальных фондов, в том числе пенсионных.

6.2.5. Принимает меры по экономическому стимулированию работодателей, организующих детский оздоровительный отдых, включая поддержку деятельности стационарных детских оздоровительных учреждений, решение вопросов по землепользованию.

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

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

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

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

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

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

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

оказание единовременной материальной помощи ко «Дню Победы в Великой Отечественной войне»;

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

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

организация поездки ветеранов Великой Отечественной войны на встречу с Президентом Республики Татарстан.

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 коммунальных услуг и др.

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 профсоюзный контроль за реализацией Программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи.

6.3.6. Добиваются включения в коллективные договоры следующих условий: отчисление средств на дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работников;

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

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

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

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

оказание материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу

за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.3.7. Осуществляют контроль за своевременностью и полнотой 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. Иницируют внесение в коллективные договоры обязательств по: предоставлению адресной материальной помощи – работникам при достижении юбилейных дат, родственникам работников (лиц, уволенных в связи с выходом на пенсию, имевших трудовой стаж в организации от 10 лет и более) при организации похорон (в том числе обеспечение транспортом);

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».

6.3.13. Принимают участие в организации чествования участников и ветеранов Великой Отечественной войны.

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 предоставления работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями пенсии, льгот, предусмотренных

трудовым законодательством Российской Федерации, работодатели обязуются проводить работу по реализации части 11 статьи 10 Федерального закона от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», в том числе:

заключают Соглашение об информационном взаимодействии с органами Пенсионного фонда Российской Федерации в части получения информации о работниках предпенсионного возраста и работниках, являющихся получателями пенсии, в электронной форме (Приложение № 4);

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;

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;

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;

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

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

разрабатывают и реализуют Программу негосударственного пенсионного обеспечения.

6.4.3. Обеспечивают установление в коллективных договорах условий:

предоставление 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, оплачиваемых полностью или частично (не менее 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за счет средств организации;

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

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

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

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

предоставление женщинам, имеющим несовершеннолетних детей (отцам, воспитывающим несовершеннолетних детей без матери, а также опекунам, попечителям несовершеннолетних детей), льготных путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря для 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;

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

6.4.4. Предусматривают в коллективных договорах предоставление адресной материальной помощи:

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

родственникам работников (лиц, уволенных в связи с выходом на пенсию, имевших трудовой стаж в организации от 10 лет и более) при организации похорон (в том числе обеспечение транспортом);

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

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

6.4.6. Содействуют улучшению жилищных условий работников. 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 и спортивной инфраструктуры на льготных условиях.

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

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

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

6.4.12. Принимают меры по созданию условий для проведения добровольного и конфиденциального консультирования, тестирования на ВИЧ 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 Мензелинском муниципальном районе Республики Татарстан

7.1. Стороны Соглашения:

7.1.1. Реализуют меры поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан. Обеспечивают оптимальные условия для повышения качества жизни

молодого поколения, укрепляют правовые, экономические и организационные условия для социальной и профессиональной самореализации молодежи.

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

7.1.3. Рассматривают на заседаниях Территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (далее – Территориальная комиссия) вопросы по работе с молодежью.

7.1.4. Обеспечивают организацию проведения оплачиваемых общественных работ, временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые, безработных граждан из числа выпускников общеобразовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет с оказанием материальной поддержки.

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

7.1.6. Содействуют созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде и привлечения молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных культурно-спортивных мероприятиях, а также проведения региональных спортивных соревнований среди молодежи по массовым видам спорта.

7.1.7. Осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни и проведению социально-культурных 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. Осуществляют поддержку в решении жилищных проблем молодежи в соответствии с законодательством и на основе коллективно-договорного регулирования.

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

7.2. Исполком:

7.2.1. Создает условия для занятости молодежи. Организует в муниципальном образовании проведение профориентационной работы с молодежью.

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

7.2.3. Способствует осуществлению государственной поддержки молодых специалистов – выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, направляемых на работу в организации бюджетных отраслей (образования, здравоохранения и культуры).

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

7.2.5. Оказывает меры социальной поддержки молодым семьям, 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 нормативные правовые акты с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий обучающихся и работающей молодежи.

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

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

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

7.3.6. Проводят зимние и летние спартакиады для работающей молодежи.

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

7.4. Работодатели:

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

материальной помощи молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак, оплата путевок в детские оздоровительные лагеря и другие меры).

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

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

7.4.4. Реализуют меры по оказанию комплексной услуги «Введение в профессию», сочетающей профориентацию и основы профессиональной подготовки по 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.

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 и т.д.).

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Стороны признают необходимым дальнейшее развитие социального партнерства на территории Мензелинского муниципального района Республики Татарстан.

8.1.1. Стороны способствуют:

развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-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 населения, выполнению включенных в них обязательств;

проведению семинаров-совещаний по проблемам в сфере социального партнерства.

8.1.2. При проведении территориальных конкурсов социально-трудовой направленности учитывается как преимущество – 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, лишь после проведения взаимных консультаций, обеспечивать взаимную возможность участия представителей Сторон в рассмотрении этих вопросов;

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

предоставлять 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 законодательством;

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

8.2. Исполком:

8.2.1. Обеспечивает:

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

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

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

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

участие представителей Сторон в работе комиссий и рабочих групп по социально-трудовым вопросам;

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

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

8.3. Исполком и работодатели:

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

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

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

8.4. Профсоюзы:

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

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

8.4.3. Иницируют 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.

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

8.4.5. 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.

8.4.6. Обеспечивают ознакомление вновь принятых работников с территориальным соглашением.

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

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

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

8.5. Работодатели:

8.5.1. Обеспечивают условия для осуществления государственного 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.

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

8.5.3. Перечисляют денежные средства первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, предусматривают возможность материальных поощрений освобожденным председателям профсоюзных организаций.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Соглашение действует «1» января 2021 года по «31» декабря 2023 года.

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

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

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

Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения, либо в порядке, установленном Соглашением (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 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 комиссию о своем несогласии с его содержанием в тридцатидневный срок со дня опубликования решения Территориальной комиссии об утверждении Порядка присоединения работодателей, не участвовавших в заключении Соглашения;

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

профсоюзные организации муниципального образования.

Территориальная комиссия разрабатывает Порядок присоединения к Соглашению работодателей, не участвовавших в его заключении (Закон Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан»), и публикует его одновременно с текстом Соглашения и Предложением о присоединении к Соглашению (Приложение 5, 6).

Работодатель, прекративший членство в объединении работодателей, заключивших Соглашение, не освобождается от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства в объединении работодателей.

Обязанности выполнять нормы, предусмотренные Соглашением, распространяются и на вновь принятых в объединение работодателей.

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, Основные социально-экономические индикаторы качества и уровня жизни населения муниципального образования, Порядок присоединения к Соглашению, Предложение о присоединении к Соглашению работодателям, не участвовавшим в его заключении, размещаются на официальном сайте муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://menzelinsk.tatarstan.ru>) в двухнедельный срок после подписания.

9.8. Стороны разрабатывают мероприятия, необходимые для реализации Соглашения, представляют их в Территориальную комиссию 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 (статья 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. При проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

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

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

9.12. 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 по выполнению обязательств Соглашения за год Стороны представляют в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан. Аналогичная информация направляется Координационным советом организаций профсоюзов Мензелинского муниципального района Республики Татарстан в Федерацию профсоюзов Республики Татарстан.

9.15. Стороны договорились о проведении переговоров по заключению нового Соглашения до внесения проекта бюджета Мензелинского муниципального района Республики Татарстан в Совет муниципального образования и не позднее 3-х месяцев до окончания действия настоящего Соглашения).

Подписи Сторон:

От Исполкома:

Руководитель
Исполнительного
комитета
Мензелинского
муниципального
района РТ

(подпись)

К. Р. Назмиев

От профсоюзов:

Председатель
Координационного
совета организации
профсоюзов
Мензелинского
муниципального
района РТ

(подпись)

Т.В. Докукина

От работодателей:

Генеральный
директор АО
«Коммунальные
сети
Мензелинского
района»

(подпись)

Р.К. Габдрахманов

14 декабря 2020 г



Республиканский стандарт «О социальной ответственности»

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

Настоящий стандарт разработан в соответствии с:

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

1. Цель стандарта

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

2. Термины и определения

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

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

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

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

3. Требования к социальной ответственности

3.1. Хозяйствующий субъект

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

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

3.1.3. Хозяйствующий субъект:

- на основании заключенных договоров с учреждениями начального и среднего профессионального образования создает необходимые условия, в том числе предоставляет производственные площади, оборудование, инструмент, материалы, документацию, консультации специалистов-практиков, для успешного прохождения производственной практики учащихся;

- поддерживает непрерывное образование своих работников, в том числе в системе начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования;

- обеспечивает безопасные условия труда, принимает меры, направленные на сохранение здоровья работников, предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает месячную заработную плату работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже стоимостной величины минимального потребительского бюджета в Республике Татарстан;

- включает нормы данного стандарта в коллективные и трудовые договоры при подтверждении (декларировании) соответствия своей деятельности настоящему стандарту;

- обеспечивает своим работникам доступ к информации на соответствие деятельности хозяйствующего субъекта настоящему стандарту в рамках действующего законодательства;

- разрабатывает и реализует социальные программы для своих работников;

- участвует в разработке и реализации социальных программ и проектов для населения и общественных организаций, государственных и муниципальных учреждений, расположенных на территории муниципальных образований;

- осуществляет благотворительную деятельность на основе добровольности и свободы выбора ее целей;

- поддерживает права работников на создание профессиональных союзов и заключение коллективных договоров;

- не должен применять или поддерживать дискриминацию при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию по признакам национальной

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

3.1.4. Хозяйствующий субъект не должен:

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

3.2. Граждане

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

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

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

3.3. Органы власти

3.3.1. Органы государственной власти и органы местного самоуправления:

Обеспечивают:

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

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

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

3.3.2. Органы государственной власти:

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

- организуют регулярное формирование и ведение реестра публичных приоритетов;

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

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

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

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

4. Заключение

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

**Основные социально-экономические индикаторы качества
уровня жизни населения Мензелинского муниципального района
Республики Татарстан на 2021 - 2023 годы**

№ п/п	Наименование индикатора	Значение индикатора		
		2021г. (прогноз)	2022г. (прогноз)	2023г. (прогноз)
1	Объем валового регионального продукта на душу населения, не менее тыс. рублей	278	302	324
2	Индекс потребительских цен, не более % к декабрю предыдущего года	103,6	104	104
3	Индекс промышленного производства, не менее % к предыдущему году	100,1	101,5	102,3
4	Уровень регистрируемой безработицы, не более %	0,66	0,58	0,51
5	Реальные денежные доходы населения, не менее % к предыдущему году	98,52	99,09	100,41
6	Доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, не более %	0	0	0
7	Среднемесячная заработная плата по полному кругу организаций (включая малое предпринимательство) (в среднем за год), не менее рублей	26 759	27 510	28 182
8	Реальная заработная плата по полному кругу организаций (включая малое предпринимательство), не менее % к предыдущему году	99,03	98,86	98,50
9	Доля работающих в организациях, включая субъекты малого предпринимательства, охваченных коллективными договорами, заключенными первичными профсоюзными организациями в среднесписочной численности работающих полного круга организаций», не менее %	43	44	45
10	Уровень пострадавших на производстве на 1000 работающих, не более человек	1	1	1
11	Охват организованными формами отдыха и оздоровления детей и молодежи, не менее человек	2780	2780	2780
	в том числе в загородных лагерях	1390	1390	1390

**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.

**СОГЛАШЕНИЕ
ОБ ИНФОРМАЦИОННОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ
МЕЖДУ ОТДЕЛЕНИЕМ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ**

«__» _____ 20__ г.

_____ (место составления)

Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации (далее - ОПФР) по

_____ наименование субъекта Российской Федерации

в лице _____,

Ф.И.О. управляющего Отделением ПФР

действующего на основании Положения _____,

утвержденного постановлением Правления ПФР от «__» _____ г. № _____,

с одной стороны, и _____,

наименование организации Работодателя¹

в лице _____, действующего на

Ф.И.О. руководителя организации Работодателя

основании _____, с другой стороны, именуемые в

дальнейшем «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. ЦЕЛЬ СОГЛАШЕНИЯ

1.1. Целью настоящего Соглашения является организация защищенного электронного документооборота между ОПФР и Работодателем, в целях предоставления права на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам, предпенсионного возраста², и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (далее - Получатель пенсии) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

2. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Предметом настоящего Соглашения является:

представление по запросу Работодателя сведений о Работниках предпенсионного возраста и Получателях пенсии в электронной форме с использованием программного комплекса «Бесконтактный прием информации»³.

2.2. Информационное взаимодействие Сторон осуществляется в целях реализации Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

2.3. Стороны признают, что полученные ими электронные документы, заверенные усиленной квалифицированной электронной подписью (далее - ЭП), при соблюдении требований Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (далее – Федеральный закон «Об электронной подписи») юридически эквивалентны документам на бумажных носителях, заверенным соответствующими подписями и оттиском печатей Сторон.

2.4. Стороны обеспечивают конфиденциальность и безопасность персональных данных в соответствии с Федеральными законами от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

2.5. Стороны при организации взаимодействия руководствуются следующими принципами:

строгое соблюдение требований нормативных правовых документов по служебной и иной охраняемой законом тайны;

обеспечение защиты информации и контроля доступа к информации.

2.6. Стороны признают, что используемые в соответствии с данным Соглашением средства криптографической защиты информации (далее – СКЗИ), реализующие функции шифрования и ЭП, обеспечивают конфиденциальность информационного взаимодействия Сторон, защиту от несанкционированного доступа и безопасность обработки информации, а также подтверждение того, что:

электронный документ исходит от Стороны, его передавшей (подтверждение авторства документа);

электронный документ не претерпел изменений при информационном взаимодействии Сторон (подтверждение целостности и подлинности документа) при положительном результате проверки ЭП;

фактом доставки электронного документа является формирование принимающей Стороной квитанции о доставке электронного документа.

2.7. Настоящее Соглашение является безвозмездным.

3. ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

3.1. Приобретение, установка и функционирование программного обеспечения, СКЗИ с функциями ЭП осуществляется за счет Сторон, а также с использованием технических средств Сторон.

3.2. Сертификат ключа проверки ЭП приобретаются Работодателем в аккредитованном удостоверяющем центре (далее – УД).

3.3. Изготовление сертификата ключей проверки ЭП для работников ОПФР осуществляют УЦ ОПФР (ПФР), аккредитованные в соответствии с Федеральным законом от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБМЕНА ЭЛЕКТРОННЫМИ ДОКУМЕНТАМИ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Направляет с письменного согласия работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, по защищенным каналам связи в ОПФР запросы о представлении сведений, согласно приложению 1 к настоящему Соглашению.

4.1.2. Получает сведения:

- о Работниках предпенсионного возраста согласно приложению 2 к настоящему Соглашению;

- о Получателях пенсии согласно приложению 3 к настоящему Соглашению.

4.1.3. В случае возврата ОПФР запросов по основаниям, указанным в подпункте 4.2.2 настоящего Соглашения, устраняет имеющиеся расхождения и не позднее следующего рабочего дня после их получения направляет ОПФР уточненный запрос.

4.1.4. Контролирует поступление запроса в ОПФР путем получения уведомления о приеме запроса к рассмотрению или мотивированного отказа в его рассмотрении.

4.1.5. Контролирует направление ОПФР ответов на запросы.

В случае не поступления на запрос по защищенным каналам связи по истечении 3 рабочих дней после установленной даты сведений о Работниках, не достигших предпенсионного возраста, и Получателях пенсии, высылает в адрес ОПФР по защищенным каналам связи напоминание.

4.2. ОПФР:

4.2.1. В случае поступления запросов, указанных в подпункте 4.1.1 настоящего Соглашения, направляет не позднее 3 рабочих дней со дня получения запроса Работодателю сведения, указанные в подпункте 4.1.2 настоящего Соглашения⁴.

4.2.2. Направляет Работодателю мотивированный отказ в рассмотрении запроса в случае отсутствия в запросе необходимых сведений для проведения поисков запрашиваемой информации.

4.2.3. В случае продления сроков исполнения запроса уведомляет об этом Работодателя до истечения 3 рабочих дней со дня получения запроса с указанием срока продления.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

5.1. ОПФР принимает на себя следующие права и обязанности:

5.1.1. Обеспечивать функционирование аппаратно-программных средств ОПФР, необходимых для обеспечения защищенного обмена электронными документами с Работодателем.

5.1.2. Применять для обмена электронными документами сертифицированные СКЗИ и средства электронной подписи.

5.1.3. При изменении требований к передаваемым электронным документам

ОПФР обязуется извещать Работодателя об этих изменениях в течение 10 рабочих дней.

5.1.4. Прекращать использование скомпрометированного ключа шифрования и проверки ЭП, о чем немедленно информировать Работодателя и поставщика услуг УЦ и СКЗИ.

5.2. Работодатель принимает на себя следующие права и обязанности:

5.2.1. Обеспечивать функционирование всего оборудования со стороны Работодателя, необходимого для обмена электронными документами с ОПФР.

5.2.2. Прекращать использование скомпрометированного ключа шифрования и ключа проверки ЭП, о чем немедленно информировать ОПФР и поставщика услуг УЦ, СКЗИ.

5.3. В целях обеспечения безопасности обработки и конфиденциальности информации ОПФР и Работодатель обязаны:

соблюдать требования эксплуатационной документации на СКЗИ;

не допускать появления в компьютерной среде информационного взаимодействия компьютерных вирусов и программ, направленных на искажение или разрушение передаваемой информации;

не уничтожать и (или) не модифицировать архивы ключей проверки ЭП, электронных документов (в том числе электронные уведомления и журналы);

осуществлять обмен электронными документами только по защищенным каналам связи передачи данных.

5.4. В случае невозможности исполнения обязательств по настоящему Соглашению Стороны немедленно письменно извещают друг друга о приостановлении обязательств.

5.5. При возникновении споров, связанных с принятием или непринятием электронного документа, Стороны обязаны соблюдать порядок согласования разногласий в соответствии с регламентами работы УЦ ОПФР (ПФР) и аккредитованных УЦ у которых Работодатель приобрел СКЗИ, средства электронной подписи и сертификат ключа проверки ЭП.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. Стороны несут ответственность за ненадлежащее использование информации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Стороны несут ответственность за сохранность используемого программного обеспечения, архивов сертификатов открытых ключей проверки ЭП и электронных документов.

6.3. Если одна из Сторон предъявляет другой Стороне претензии по электронному документу, при наличии подтверждения другой Стороной факта получения такого документа, а другая Сторона не может представить спорный электронный документ, виновной признается Сторона, не представившая спорный документ.

6.4. При использовании СКЗИ и средств ЭП Стороны обязуются неукоснительно выполнять правила их применения в соответствии с действующим

законодательством и эксплуатационной документацией.

7. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

7.1. При возникновении разногласий и споров в связи с обменом документами в электронном виде, которые не удалось разрешить в рабочем порядке и с целью установления фактических обстоятельств, послуживших основанием для их возникновения, а также проверки целостности и подтверждения подлинности электронного документа, подписанного ЭП, Стороны назначают совместную комиссию с привлечением УЦ для проведения технической экспертизы. Споры, по которым не достигнуто соглашение Сторон, после проведения технической экспертизы, разрешаются в арбитражном суде в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение могут вноситься только в письменном виде по взаимному согласию Сторон.

8.3. В случае нарушения одной из Сторон обязательств, предусмотренных данным Соглашением, другая Сторона вправе в одностороннем порядке расторгнуть настоящее Соглашение, уведомив об этом в письменном виде другую Сторону.

8.4. Настоящее Соглашение составляется в двух экземплярах, по одному для каждой Стороны.

8.5. Срок действия настоящего Соглашения составляет один год с момента подписания. Если по истечении срока действия настоящего Соглашения ни одна из Сторон не заявит о своем желании расторгнуть настоящее Соглашение, оно считается продленным бессрочно.

8.6. В случае намерения одной из Сторон расторгнуть соглашение в одностороннем порядке необходимо уведомить письменно об этом другую сторону не менее чем за 30 календарных дней.

9. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

ОТДЕЛЕНИЕ ПФР

Работодатель

¹ Физическое либо юридическое лицо (организация), вступившая в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (статья 20 Трудового кодекса Российской Федерации), далее - Работодатель.

² Работник, не достигший возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, далее - Работник предпенсионного возраста.

³ После внедрения в эксплуатацию электронного документооборота с контрагентами (ЭДОК) представление сведений осуществляется посредством названного программного обеспечения.

⁴ Указанная информация представляется по сведениям, имеющимся в распоряжении ОПФР.

Приложение 1
к Соглашению об информационном
взаимодействии между Отделением
ПФР и Работодателем

№ _____

«__» _____ 20__ г.

Запрос
Работодателя о представлении информации
в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации
от «__» _____ 20__ г. № _____

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	СНИЛС ¹	Дата рождения
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			
...			

Руководитель (заместитель руководителя)²

(наименование организации Работодателя)

(ФИО)

¹ Страховой номер индивидуального лицевого счета

² Запрос заверяется усиленной квалифицированной электронной подписью руководителя (заместитель) руководителя) организации Работодателя.

**Сведения об отнесении гражданина к категории
лиц предпенсионного возраста**

По состоянию на _____.

Сведения выданы работодателю в соответствии с частью 11 статьи 10 Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

Сведения о гражданине:

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата рождения _____

Страховой номер индивидуального лицевого счета: _____

к категории предпенсионного возраста в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (делается отметка в соответствующем квадрате):

 относится, не относится.

Информация представлена на основании сведений, имеющих в распоряжении территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации, по состоянию на _____.

(дата)

Руководитель

(заместитель руководителя)

территориального органа Пенсионного
фонда Российской Федерации_____
(должность)_____
(подпись)_____
(инициале, фамилия)

М.П.

Приложение 3
к Соглашению об информационном
взаимодействии между Отделением
ПФР и Работодателем

от _____

ГУ

(наименование территориального органа ПФР)

СПРАВКА

ФИО

страховой номер индивидуального лицевого счета _____

дата рождения _____

на _____ является пенсионером в соответствии с законодательством РФ
(дата)_____
(вид пенсии, основание)_____
(дата и срок установления пенсии)

Основание выдачи справки:

Федеральная база данных пенсионеров

(должность)	(подпись)	(инициалы, фамилия)

ПОРЯДОК ПРИСОЕДИНЕНИЯ
к Соглашению между Исполнительным комитетом
Мензелинского муниципального района Республики Татарстан,
Координационным советом организаций профсоюзов Мензелинского
муниципального района Республики Татарстан и объединением
работодателей Мензелинского муниципального района Республики Татарстан
о сотрудничестве в рамках социального партнерства
на 2021 - 2023 годы

После заключения Соглашения между Исполнительным комитетом Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (далее – Исполнительный комитет), Координационным советом организаций профсоюзов Мензелинского муниципального района Республики Татарстан и объединением работодателей Мензелинского муниципального района Республики Татарстан о сотрудничестве в рамках социального партнерства на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение) руководитель Исполнительного комитета предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (далее – муниципальное образование) и не участвовавшим в заключении Соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://menzelinsk.tatarstan.ru>) в двухнедельный срок после подписания.

Руководитель Исполнительного комитета уведомляет об опубликовании указанного предложения и Соглашения Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории муниципального образования, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представляют в Исполнительный комитет мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими.

При отказе - должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (иными представителями работников), и предложения по возможным срокам присоединения к Соглашению.

В случае отказа работодателя присоединиться к Соглашению руководитель Исполнительного комитета имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (иных

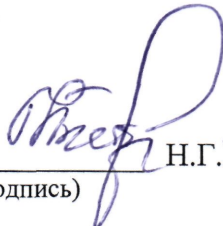
представителей работников), для проведения консультаций с участием представителей сторон Территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Мензелинского муниципального района Республики Татарстан.

Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации (иные представители работников) и представители территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к Соглашению направляются руководителем Исполнительного комитета в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, а также в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан.

Координатор территориальной
трехсторонней комиссии по
регулированию социально-
трудовых отношений,
Заместитель руководителя
Исполнительного комитета
Мензелинского муниципального
района Республики Татарстан





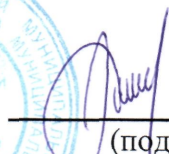
(подпись) Н.Г. Бикеева

ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯМ
о присоединении к Соглашению между Исполнительным
комитетом Мензелинского муниципального района Республики Татарстан,
Координационным советом организаций профсоюзов Мензелинского
муниципального района Республики Татарстан и объединением
работодателей Мензелинского муниципального района Республики Татарстан
о сотрудничестве в рамках социального партнерства
на 2021 - 2023 годы

Исполнительный комитет Мензелинского муниципального района Республики Татарстан в соответствии с Законом Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» и Порядком присоединения к Соглашению между Исполнительным комитетом Мензелинского муниципального района Республики Татарстан, Координационным советом организаций профсоюзов Мензелинского муниципального района Республики Татарстан и объединением работодателей Мензелинского муниципального района Республики Татарстан о сотрудничестве в рамках социального партнерства на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение), предлагает присоединиться к Соглашению работодателям, осуществляющим деятельность на территории Мензелинского муниципального района Республики Татарстан и не участвовавшим в заключение данного Соглашения.

Руководитель
Исполнительного комитета
Мензелинского муниципального района
Республики Татарстан




(подпись)

К.Р. Назмиев