

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

Министр труда, занятости и
социальной защиты
Республики Татарстан



О.А. Калашникова
О.А. Калашникова



Э.А. Зарипова
Э.А. Зарипова

201_ г. « ___ »

201_ г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ТАТАРСТАНСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА,
ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
НА 2017 – 2019 ГОДЫ**

Казань



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение между Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2017 – 2019 годы (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), Закона РТ от 18.01.1995 №2303-ХП «О профессиональных союзах».

1.2. Соглашение устанавливает минимальные гарантии работников подведомственных Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан государственных учреждений социального обслуживания и социальной защиты населения, центров занятости населения (далее – подведомственные учреждения). Условия коллективных договоров, ухудшающие положения работников подведомственных учреждений по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- Татарстанская республиканская организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (далее – Профсоюз), действующая на основании Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (зарегистрирован Федеральной регистрационной службой, свидетельство № 0012110124 от 28.08.2013, запись о создании внесена в Единый государственный реестр юридических лиц 17.12.2002 за основным государственным регистрационным номером №1027739799702), которая представляет интересы своих членов из числа работников подведомственных учреждений и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его заключать соглашения и договоры от их имени.

- Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, действующее на основании Положения, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.08.2007 №388 «Вопросы Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан» (далее – Министерство) - от работодателей подведомственных учреждений (далее – работодатели).

1.4. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними

экономических отношений между работниками и работодателями, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства;

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

1.5. Соглашение распространяется на работников и работодателей подведомственных учреждений, первичные профсоюзные организации которых входят в состав Профсоюза.

1.6. Стороны согласились в том, что Профсоюз, его первичные профсоюзные организации и выборные профсоюзные органы или иные представители (представительный орган), избираемые работниками, выступают в качестве полномочных представителей работников, при разработке, заключении или изменении Соглашения, коллективных договоров.

1.7. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Соглашения, а также внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами Соглашения разногласий создается отраслевая комиссия, состав которой указан в Приложении к настоящему Соглашению.

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

1.9. Предоставляют друг другу своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Соглашения, о принимаемых решениях в этой связи и проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

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

Изменения и дополнения в Соглашение производятся в порядке, установленном статьями 47 и 49 ТК РФ, и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.11. В случае реорганизации представителей сторон Соглашения в период его действия их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение.

1.12. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2019 года.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются ТК РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективными договорами подведомственных учреждений.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, настоящим Соглашением и коллективными договорами подведомственных учреждений.

2.3. Режим рабочего времени работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателями в порядке, предусмотренном статьей 190 ТК РФ.

2.4. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

-для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется правительством Российской Федерации);

-для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется правительством Российской Федерации);

-для женщин, работающих в сельской местности, - не более 36-ти часов в неделю (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1).

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

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством для данного работника:

для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

при работе на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

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

2.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

2.9. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 ТК РФ и другими федеральными законами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

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

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых

отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

2.14. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.16. В соответствии с законодательством работодатели обеспечивают проведение мероприятий по подготовке, повышению квалификации и переподготовке работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности с сохранением на период обучения места работы и средней заработной платы в установленном законом порядке.

2.17. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется средняя заработная плата (статья 167 ТК РФ).

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

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

3.2. Стороны:

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

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

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

3.5. За каждый час работы в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

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

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

3.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.8. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения.

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

Работодатели руководствуются критериями массового увольнения работников, установленными Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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

4.3. В случае сокращения численности или штата работников при рассмотрении преимущественного права оставления на работе работодатели учитывают нормы статей 179 и 261 ТК РФ.

Коллективными договорами могут предусматриваться также другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, такие как:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет.

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

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

Работодатели создают необходимые условия для работы комиссий и уполномоченных лиц по охране труда, которые устанавливаются коллективным договором.

5.3. Работодатели разрабатывают и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, на рабочих местах в установленном законодательством порядке, вводят должность специалиста по охране труда или назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

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

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

5.5. Работники обеспечиваются:

- производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами;

- своевременно и в полном объеме, согласно типовым нормам, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке. Работодатели осуществляют контроль за правильностью их применения работниками, а также за их хранением, стиркой, сушкой, ремонтом и заменой (статья 221 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1.06.2009 №290н).

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

5.7. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований

охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

5.8. Работодатели обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статьи 219 ТК РФ.

5.9. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспортных средств, в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.10. Предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов обязательны для рассмотрения работодателями.

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

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В коллективных договорах подведомственных учреждений рекомендуется предусматривать:

- отпуска работникам по семейным обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка за счет собственных средств подведомственных учреждений:

по случаю бракосочетания - 3 дня,

по случаю бракосочетания своих детей - 3 дня,

по случаю рождения ребенка - 2 дня,

по случаю смерти близких родственников - до 3 дней;

- предоставление матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, очередных отпусков в летний период с апреля по сентябрь;

- предоставление женщинам и одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного дня в месяц, полностью оплачиваемого;

- при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, выплачивать ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении (организации):

10 лет и более – в размере месячного заработка (оклада),
15 лет и более – в размере двухмесячного заработка (двух окладов).

Работодатели с учетом финансовых возможностей вправе предусматривать:

- материальную помощь работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети);

- единовременные выплаты работникам по юбилейным датам, в том числе в связи с достижением возраста 55 лет - женщинами и 60 лет – мужчинами.

Выплаты, предусмотренные коллективным договором и производимые за счет профсоюзного органа, производятся работникам – членам соответствующего профсоюза, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, ежемесячно перечисляющим на счет соответствующего профсоюза денежные средства в размере, установленном для уплаты членских взносов.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируется статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона №10-ФЗ и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

7.2. Работодатели:

- содействуют созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в подведомственных учреждениях;

- не препятствуют вступлению работников в профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций;

- предоставляют соответствующим выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производят бесплатное удержание и безналичное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов;

- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских взносов, на условиях, установленных коллективными договорами, для обеспечения защиты их прав и интересов;

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения

документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.3. Работодатели:

имеют право освобождать от основной работы членов выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций Профсоюза, не освобожденных от неё, для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением;

имеют право поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

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

8.2. Представляет и защищает законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников, уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (далее - работники, уплачивающие Профсоюзу денежные средства), оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

8.3. Организует культурно-массовые, спортивные мероприятия для членов Профсоюза, а также для работников, уплачивающих Профсоюзу денежные средства, в том числе молодежи.

8.4. Участвует по взаимной договоренности с руководством Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в совместных совещаниях, заседаниях коллегий по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

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

8.6. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза, а также работникам, уплачивающим Профсоюзу денежные средства, организует совместное обучение профсоюзных кадров и

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

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

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

Активное участие в деятельности республиканской организации Профсоюза включает в себя:

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

- развитие системы социального партнерства;

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

- организационное и финансовое укрепление профсоюзных организаций;

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

- реализацию кадровой и молодежной политики Профсоюза.

Наименования и виды профсоюзных наград Татарстанской республиканской организации Профсоюза:

- Благодарность республиканского комитета;

- Диплом республиканской организации;

- Почетная грамота республиканского комитета;

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

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

8.9. Предоставляет членам Профсоюза, а также работникам, уплачивающим Профсоюзу денежные средства, льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты:

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

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

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

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

- до 20 тысяч рублей на неотложные нужды.

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

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

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

9.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства.

9.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров. Заключенные коллективные договоры направлять на уведомительную регистрацию в центры занятости населения городов и районов Республики Татарстан по месту нахождения учреждения.

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

9.1.5. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения и его выполнением; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.1.6. Министерство содействует в участии представителей подведомственных учреждений в проводимых Профсоюзом обучающих семинарах и совещаниях руководителей, профсоюзного актива, членов комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, по вопросам социального партнерства, правозащитной работе, охране труда и т.д.

9.2. Стороны согласились регулярно освещать на официальных сайтах Министерства и Профсоюза материалы о практике развития социального партнерства в отрасли.

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

9.4. Стороны договорились, что в целях поддержки профессиональных конкурсов, как инструментов повышения социального статуса разных категорий работников подведомственных Министерству учреждений, а

также развития социального партнерства в сфере трудовых отношений предусматривать возможность:

- дополнительного поощрения ценными подарками и наградами Профсоюза, участников конкурсов, проводимых Министерством;
- проведения ежегодного республиканского конкурса «Лучшие социальные партнеры в сфере труда» среди подведомственных Министерству учреждений.

9.5. Стороны руководствуются в своей работе Кодексом профессиональной этики и служебного поведения социального работника государственного учреждения, подведомственного Министерству, утвержденного приказом Министерства от 18.11.2013 №653 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики и служебного поведения социального работника», и обеспечивают включение положений указанного Кодекса в коллективные договоры учреждений социального обслуживания»

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

10.2. Итоги выполнения Соглашения не реже 1 раза в год подводятся на заседаниях Президиума Профсоюза и коллегии Министерства и доводятся до сведения работодателей, трудовых коллективов отрасли, путем размещения на официальных сайтах Министерства и Профсоюза.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований законодательства о труде,

а также органов профсоюзного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Приложение №1

*к Отраслевому соглашению между Татарстанским республиканским комитетом
Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда,
занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2017 – 2019 годы*

СОСТАВ

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

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

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

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

3. Хайдарова Н.Д. - правовой инспектор труда Татарстанской
республиканской организации Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации;

4. Мубаракшина Р.Д. - председатель первичной профсоюзной
организации Министерства труда, занятости и социальной защиты
Республики Татарстан;

5. Ибрагимова Н.В. – директор ГАУСО "Комплексный центр
социального обслуживания населения в городском округе "город Казань";

6. Шагиева Л.Ч. – директор Центра занятости населения, г.
Лениногорск, председатель Лениногорской территориальной организации
Профсоюза.

Утверждены постановлением Президиума Татарстанской
республиканской организации Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации от 28.09.2016г. №8.

Со стороны Министерства труда, занятости и социальной защиты
Республики Татарстан:

Гафаров Марат Ринатович - первый заместитель министра -
председатель (сопредседатель комиссии)

Галкина Вера Владимировна - начальник отдела государственной службы и кадров

Кибардина Елена Михайловна - начальник мониторинга труда и государственных услуг

Колесникова Светлана Анатольевна - начальник отдела планирования, финансирования и оплаты труда

Курзенева Алла Геннадьевна - начальник отдела государственного управления охраной труда

Охотникова Ольга Александровна - начальник отдела регулирования трудовых отношений

Валеева Анжелика Андреевна - начальник отдела методологии социального обслуживания

Минугулов Рахимзан Гумерович - Начальник юридического отдела

Утверждены приказом Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан от 16.12.2016г. № 720.