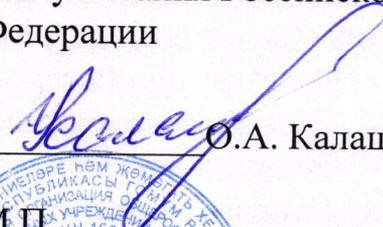


Министр
по делам молодежи
Республики Татарстан

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


Р.Н. Садыков
М.П. 
« _____ » 2025 г.


О.А. Калашникова
М.П. 
« _____ » 2025 г.

**Отраслевое соглашение
между Татарстанским республиканским комитетом
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации
и Министерством молодежи Республики Татарстан
на 2025-2027 годы**



Казань

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Профсоюз) и Министерством молодежи Республики Татарстан (далее по тексту – Министерство) на 2025-2027 годы (далее по тексту - Соглашение) разработано на основе:

- Конституции Российской Федерации,
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ),
- Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №79-ФЗ),
- Закона Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах» (далее – Закон РТ № 2303-ХП),
- Закона Республики Татарстан от 16.01.2003 № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан» (далее – Закон РТ № 3-ЗРТ),
- Закона Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан»,
- Закона Республики Татарстан от 17.06.2015 № 40-ЗРТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года»,
- Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»,
- Указа Президента Республики Татарстан от 18.08.2018 № УП-574 «О системе стажировочных площадок для профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Татарстан и муниципальных служащих 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 на 2025-2027 годы от 26.12.2004,
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства в Республике Татарстан»,

и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий государственных гражданских служащих и работников, не являющихся государственными гражданскими служащими, а также лиц,

замещающих должности государственной службы на постоянной основе.

1.2. Действие настоящего Соглашения распространяется на государственных гражданских служащих и работников, не являющихся государственными гражданскими служащими, на лиц, замещающих должности государственной службы на постоянной основе в Министерстве, на работников подведомственных Министерству учреждений¹ (далее по тексту - работники) и их работодателей или представителей нанимателя (далее - работодатели), которые уполномочили соответствующих представителей разработать и заключить Соглашение от их имени в пределах взятых на себя обязательств, и обязательно для выполнения работодателями и выборными профсоюзными органами.

Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, делегировавших ранее и не делегировавших ранее полномочий на его заключение и заявивших о своей согласии распространить на них действия настоящего Соглашения одновременным заявлением представителей работников и работодателя.

1.3. Сторонами Соглашения являются

- государственные гражданские служащие, а также работники, не являющиеся государственными гражданскими служащими (далее - работники) Министерства,
- работники подведомственных учреждений Министерства,
- работники организаций, присоединившихся к Соглашению и заявивших о своей согласии распространить на них действие Соглашения, в соответствии с пунктом 1.4. Соглашения;
- работодатели (организации отрасли), в лице Министерства в порядке, определенном статьей 34 ТК РФ.

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

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

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

1.7. Ни одна из сторон Соглашения не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение

¹ Реестр учреждений, на которые распространяется Соглашение (Приложение 1)

принятых на себя обязательств.

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

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

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

Соглашение, а также внесенные изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателей на уведомительную регистрацию в Минтрудсоцзащиты РТ.

1.9. Соглашение вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

1.10. Для ведения переговоров по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения создается отраслевая комиссия, состав которой указан в Приложении 2 к настоящему Соглашению.

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

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

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

1.14. Стороны договорились рекомендовать работникам и работодателям, на которых распространяется Соглашение в течение 3 (трех) месяцев с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения, заключить коллективный договор в учреждении.

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

1.15. Заключенные коллективные договоры направляются на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Республики Татарстан».

1.16. Профсоюзные организации не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших

Профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет профсоюзной организации.

1.17. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.10.2010.

2. ОБЩИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

2.1 Трудовые отношения работников и работодателей регулируются ТК РФ, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, локальными правовыми актами Министерства, регулирующими трудовые отношения.

Служебные отношения государственных гражданских служащих регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ, Законом РТ № 3-ЗРТ, а в части, не урегулированной указанными законами – федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

2.2 Работодатели обязаны до подписания служебного контракта (трудового договора) с работником ознакомить его под роспись со служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3 Условия, включаемые в трудовые договоры (служебные контракты), не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, регулирующим трудовые отношения, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

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

2.5 Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных законодательством и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

2.6 Работникам, не являющимся государственными гражданскими служащими и лицами, замещающими должности гражданской службы на постоянной основе, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

2.7 Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

2.8 Работникам с ненормированным рабочим днем, не являющимся государственными гражданскими служащими и лицами, замещающими

должности государственной службы на постоянной основе, предоставляется дополнительный отпуск – 3 календарных дня.

2.9 Ежегодный оплачиваемый отпуск государственного гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Государственным гражданским служащим предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

1) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

2) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

3) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;

4) при стаже гражданской службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

2.10 Дополнительные отпуска за ненормированный служебный день, а также в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями государственной гражданской службы предоставляются сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.11 Государственным гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью три календарных дня.

2.12 Государственному гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

2.15 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до

восемнадцать лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

2.16 Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2 часов свободного времени в неделю или один свободный день в месяц с сохранением заработной платы.

2.17 Графики отпусков работников утверждаются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за 2 недели до его начала.

2.18 В целях повышения эффективности мероприятий по улучшению состояния охраны труда, системы сохранения жизни и здоровья работников, при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

2.19 По заявлению гражданского служащего (работника) ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

2.21 В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными коллективными законами или коллективным договором работнику по его письменному заявлению может при наличии уважительных причин быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.22 Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

2.23 При проведении аттестации гражданских служащих и работников, которая может послужить основанием для увольнения, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.24 Работодатели осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение гражданскими служащими и работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.25 При направлении государственного гражданского служащего и работника в служебную командировку за ним сохраняется денежное

содержание (средняя заработная плата).

2.26 Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников в соответствии с главой 14 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.

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

2.28 Диспансеризация государственных гражданских служащих проводится в служебное время в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения».

2.29 Работодатели организуют проведение диспансеризации государственных гражданских служащих, осуществляют контроль за ее проведением в полном объеме в пределах выделенных средств.

2.30 Работники при прохождении диспансеризации, проводимой в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (далее по тексту – Приказ № 404н), имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.31 Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.32 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, а также получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, проводимой в соответствии с Приказом № 404н, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.33 Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Оплата труда государственных гражданских служащих, а также работников, не являющиеся государственными гражданскими служащими Министерства и работников подведомственных учреждений Министерства, производится в соответствии с:

- Федеральным законом № 79-ФЗ,
- Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»,
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Законом Республики Татарстан № 3-ЗРТ,
- Указом Президента Республики Татарстан от 22.03.2018 № УП-239 «О денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Татарстан»,
- Указом Президента Республики Татарстан от 22.03.2018 № УП-240 «Об условиях оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Татарстан, и осуществляющие техническое обеспечение и обслуживание деятельности государственных органов Республики Татарстан»,
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.08.2018 № 665 «Об условиях оплаты труда работников государственной политики Республики Татарстан».

3.2 Оплата труда работников осуществляется согласно ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

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

3.3 Заработная плата работников, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности на постоянной основе, устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

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

нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

3.6 Зарплата платится руководителю (работодателю) выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

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

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

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

3.10 Стороны договорились:

3.10.1 принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;

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

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

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

4.2.2 Работодатели:

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

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- профессиональную переориентацию, опережающее профессиональное обучение, перемещение их внутри учреждения на освобождающиеся места.

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

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

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

Работодатель ежемесячно представляет органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

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

одного должностного оклада (среднемесячного денежного содержания).

4.2.4 В случае сокращения численности или штата при рассмотрении преимущественного права оставления на работе, работодатель учитывает требования ст. 179 и ст. 261 ТК РФ.

4.2.5 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;
- проработавшие в организации свыше 10 лет.

4.2.6 При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации в соответствии со статьей 179 ТК РФ предпочтение в оставлении на работе отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

4.2.7 Работодатели выделяют, а в случае необходимости, создают рабочие места для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите в соответствии с Законом Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите», а также ежемесячно представляют в государственное учреждение 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 Работодатель рассматривает в рамках реализации Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1260 «О создании и функционировании системы стажировочных площадок для профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Татарстан и муниципальных служащих в Республике Татарстан» возможности дополнительного профессионального образования служащих на соответствующих стажировочных площадках.

4.4 Работодатели с письменного согласия государственного гражданского служащего (работника) вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.5 При сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа государственно-служебные отношения

с гражданским служащим продолжаются в случае предоставления гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе или должность гражданской службы в упраздняемом государственном органе, с его письменного согласия иной должности гражданской службы в том же государственном органе или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, либо в другом государственном органе с учетом:

1) его профессионального уровня, специальности, направления подготовки, продолжительности стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки;

2) уровня его профессионального образования, продолжительности стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки при условии получения им дополнительного профессионального образования, соответствующего области и виду профессиональной служебной деятельности по предоставляемой должности гражданской службы.

При отсутствии вакантных должностей государственной гражданской службы, отвечающих требованиям ч. 1 ст. 31 Федерального закона № 79-ФЗ, в государственном органе, в котором сокращаются должности государственной гражданской службы, или государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, кадровая служба указанных органов не позднее чем за 30 дней до дня предстоящего увольнения государственного гражданского служащего в связи с сокращением должностей государственной гражданской службы или упразднением государственного органа осуществляет поиск вакантных должностей государственной гражданской службы в иных государственных органах, в том числе посредством официального сайта федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации", с учетом категории и группы замещаемой государственным гражданским служащим должности государственной гражданской службы, области и вида его профессиональной служебной деятельности, уровня его квалификации, профессионального образования и стажа государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки (Постановление Правительства Российской Федерации от 19.09.2013 № 822 «Об утверждении Правил предоставления государственному гражданскому служащему в случае отсутствия вакантных должностей в государственном органе, в котором сокращаются должности государственной гражданской службы, или государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, вакантной должности государственной гражданской службы в иных государственных органах»).

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

4.7 Профсоюз:

4.71 оказывает работникам бесплатные услуги и консультации по вопросам занятости;

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

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.2 В соответствии со статьей 223 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатель, численность работников которого превышает 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель учреждения, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

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

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

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

При отсутствии специалиста по охране труда работодатель заключает

договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

5.5 Мероприятия по улучшению условий и охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

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

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

5.8 Работодатели обеспечивают:

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

- ежегодное проведение диспансеризации государственных гражданских служащих, с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению государственной гражданской службы, сохранения и укрепления здоровья каждого служащего, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»;

- утверждение ответственного лица за организацию и проведение диспансеризации государственных гражданских служащих;

- соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (согласно ст. 265 ТК РФ);

- соблюдение требований, ограничивающих применение труда женщин на работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019. № 512н);

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

- проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Работник вправе представлять работодателю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, и (или) в выборный орган первичной профсоюзной организации в письменном виде замечания и возражения относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, соответствии со Стратегией развития физической культуры и спорта в РФ на период до 2030 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24.11.2020. № 3081-р, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

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

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

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

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

5.9 Работодатели и выборные профсоюзные органы при заключении коллективных договоров предусматривают:

- страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- проведение медицинских осмотров в соответствии с поименным списком работников, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам и т.д.;

- дополнительные выплаты в случае производственной травмы работнику, членам его семьи, при признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в результате болезни, не связанной с исполнением служебных (трудовых) обязанностей.

5.10 Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

5.11 В соответствии с ч. 7 ст. 216.1 ТК Ф в случае отказа работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (служебным контрактом), он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

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

5.13 Работодатель обеспечивает страхование жизни и здоровья лиц, замещающих государственные должности в Республике Татарстан.

5.14 В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзные комитеты учреждений составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

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

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

5.16 Профсоюз:

5.16.1 В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Федерального закона № 10-ФЗ, ст. 12 Закон РТ № 2303-ХII осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашения.

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

5.16.2 Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

5.16.3 Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

5.16.4 Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему

в эксплуатацию объектов учреждений в качестве независимых экспертов.

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

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

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

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

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

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

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

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

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

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

- обобщению и распространению передового опыта работы с молодежью, направленного на привлечение молодых специалистов к эффективной трудовой и общественной работе;
- созданию условий для реализации научного и творческого потенциала

молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде;

- поддержке молодых семей, способствующие улучшению демографической ситуации в Республике Татарстан; молодых граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, инвалидов из числа молодых граждан, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- разработке системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной деятельности профсоюзной организации;

- сохранению преимущественного права при приеме на работу в учреждение лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансий.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели совместно с выборными профсоюзными органами (за счет экономии фонда оплаты труда) предусматривают:

1) выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения в размере не менее одного среднемесячного денежного содержания (двух окладов);

2) выплату материальной помощи работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее одного денежного содержания (двух окладов);

3) выплату материальной помощи работнику в случае его увольнения в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) в размере не менее одного денежного содержания (двух окладов);

4) единовременные выплаты работникам, женщинам, достигшим возраста 50, 55 и 60 лет, мужчинам, достигшим 50, 60 и 65 лет не менее одного денежного содержания;

5) единовременные выплаты работникам, достигшим возраста 40 и 45 лет в размере не менее 0,5 денежного содержания;

6) единовременные выплаты работникам, достигшим возраста 30 и 35 лет в размере не менее 0,25 денежного содержания;

7) единовременную выплату работникам на приобретении санаторно-курортной оздоровительной путевки (при наличии финансовых средств). Конкретный размер выплат оговаривается в коллективном договоре (приказом

работодателя);

8) отпуска работникам по семейным обстоятельствам с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием работника - 2 дня
- бракосочетанием детей - 2 дня
- смертью детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры - 3 дня
- проводами сыновей на срочную службу по призыву - 2 дня

9) меры социальной поддержки семьям мобилизованных по Указу Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года №647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»: получение единовременной материальной помощи, предоставление консультаций по юридическим вопросам, психологических консультаций, информирование по оформлению социальных и иных выплат;

7.2. Выплаты, предусмотренные коллективным договором и производимые за счет средств профсоюзной организации, производятся только работникам - членам Профсоюза.

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

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

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

8.2. Стороны способствуют:

- коллективно – договорному регулированию трудовых отношений в учреждениях;

- предотвращению коллективных, индивидуальных трудовых споров, конфликтов, забастовок и способствуют их разрешению в соответствии с действующим законодательством;

- проведению семинаров – совещаний по вопросам социально – трудовых отношений.

8.3. Глава района:

8.3.1. не препятствует объединению работников в первичную профсоюзную организацию и ее вступлению в Татарстанскую республиканскую организацию Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичных профсоюзных организаций в коллективах;

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

8.3.3. обеспечивает по заявлениям работников (для работников, не

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

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

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

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

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

8.3.8. поощряет утвержденных внештатных инспекторов труда Профсоюза в конце года по результатам деятельности;

8.3.9. вправе поощрять морально и материально выборных профсоюзных органов, соответствующих первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

8.3.10. способствует участию трудовых коллективов в республиканских конкурсах, в том числе по выявлению лучших социальных партнеров Профсоюза;

8.3.11. вправе в одностороннем порядке направлять ходатайства в республиканский комитет Профсоюза на:

1) поощрение лучших работников учреждений муниципального образования за добросовестный труд;

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

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

- долголетнюю и успешную работу по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза в вопросах

занятости, трудовых отношений, условий и оплаты труда, соблюдения социальных гарантий;

- развитие системы социального партнерства;
- правозащитную работу и обеспечение профсоюзного контроля в сфере охраны труда;
- организационное и финансовое укрепление профсоюзных организаций;
- работу по созданию новых профорганизаций и увеличению численности членов Профсоюза;
- реализацию кадровой и молодежной политики Профсоюза.

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

8.4. Профсоюз:

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

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

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

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

8.4.5. проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;

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

8.4.7. за счет средств профсоюзного бюджета Центрального Комитета Профсоюза оказывает денежные выплаты членам Профсоюза при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением Президиума Профсоюза от 03.12.2015 № 1-8;

8.4.8. через республиканский комитет Профсоюза предоставляет льготные путевки членам Профсоюза и членам их семей на санаторно-

курортное лечение в профсоюзные здравницы Республики Татарстан и Российской Федерации со скидкой от 20% от полной их стоимости;

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

8.4.10. Предоставляет членам Профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

- до 60 000 рублей – на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операции,

- до 35 000 рублей – на неотложные нужды;

8.4.11. в целях формирования и популяризации среди работников, может поощрять работников – членов Профсоюза, занявших призовые места в личном и командном первенствах по видам спорта, общекомандные места по результатам проведения Спартакиады муниципальных служащих Республики Татарстан.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют отраслевую комиссию. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

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

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

9.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением отраслевого соглашения и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, работодателей и работников, в том числе через размещение на официальном сайте <https://minmol.tatarstan.ru> Министерства.

9.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения

стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31 декабря 2027 года.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению
между Татарстанским республиканским
комитетом Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации и Министерством по делам
молодежи Республики Татарстан
на 2025-2027 годы

**Реестр организаций, на которые распространяется
Отраслевое соглашение между Татарстанским республиканским
комитетом Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации и Министерством по делам молодежи
на 2025-2027 годы**

1. Государственное бюджетное учреждение «Республиканский центр молодежных, инновационных и профилактических программ «Навигатор»
2. Государственное бюджетное учреждение «Молодежный Центр Республики Татарстан»
3. Государственное бюджетное учреждение «Республиканский центр по организации оздоровления, отдыха и занятости детей и подростков «Лето»
4. Государственное автономное учреждение «Молодежный центр «Волга»
5. Государственное бюджетное учреждение «Республиканский центр студенческих трудовых отрядов»
6. Государственное бюджетное учреждение «Республиканский центр «Черноморец»
7. Государственное бюджетное учреждение Молодежный центр «Идель»
8. Государственное бюджетное учреждение «Республиканский центр молодежных формирований по охране общественного порядка «Форпост»
9. Государственное бюджетное учреждение Молодежный центр «СЭЛЭТ» Министерства по делам молодежи Республики Татарстан
10. Государственное автономное учреждение Республики Татарстан Республиканский центр спортивно-патриотической и допризывной подготовки молодежи «Патриот»
11. Государственное бюджетное учреждение «Республиканский центр по поддержке творчески одаренных детей и молодежи «Созвездие - Йолдызлык»
12. Государственное бюджетное учреждение Республиканский молодежный центр «Костер»
13. Государственное автономное учреждение Молодежный центр «СЭЛЭТ-Ак Барс» Министерства по делам молодежи Республики Татарстан

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению
между Татарстанским республиканским
комитетом Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации и Министерством по делам
молодежи Республики Татарстан
на 2025-2027 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. Степанова Л.О. – председатель первичной профсоюзной организации Министерства по делам молодежи Республики Татарстан.

Утверждены постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 25.12.2024 № 23.