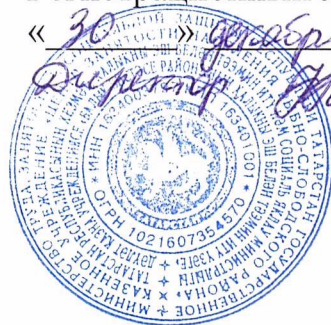


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
СОВЕТА и ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА
РЫБНО-СЛОБОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
на 2023-2026 годы**

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в
ГКУ «Центр занятости населения
Рыбно-Слободского района
Регистрационный № 44
« 30 сентября 2022 года



Директор *Т.Ф. Державина*

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Совет в лице Главы Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан и Исполнительный комитет Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан в лице руководителя Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района (далее - организации), именуемые далее «Работодатель», и муниципальные служащие, лица, замещающие муниципальные должности, работники, не являющиеся муниципальными служащими органов местного самоуправления Совета и Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района (далее – работники), представителем которых является Профсоюзный комитет Совета и Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан в лице Председателя профсоюзной организации, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», Кодекса Республики Татарстан о муниципальной службе, Закона Республики Татарстан «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий работников – муниципальных служащих, Территориально-отраслевого соглашения между Главой Рыбно-Слободского района Республики Татарстан и Общероссийского профессионального союза государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2022 - 2024 гг., иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права (далее – коллективный договор).

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации, и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюзного комитета;
- на работников – членов профсоюза в части дополнительных льгот,

предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета;

- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот).

Нормы коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, распространяется на правоотношение, возникшие с 01 января 2023 года и сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 Трудового Кодекса Российской Федерации на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности».

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7. При ведении коллективных переговоров при подготовке и заключении коллективного договора Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников, представляющим интересы работников по вопросам труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами организации, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

-содействовать эффективной работе организации;
-представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива организации.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, соответствующим государственным учреждением – государственным казенным учреждением «Центр занятости населения Рыбно-Слободского района» (далее – органы службы занятости). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении

коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

РАЗДЕЛ 2. ОБЩИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Трудовые (служебные) отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором (контрактом для руководителя Исполнительного комитета), Республиканским, Территориально-отраслевым соглашением и коллективным договором (главы 10, 11 ТК РФ) должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем, не допускается (статья 15 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется:

- заключать срочный трудовой договор (служебный контракт) только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор (служебный контракт) не может содержать условия ухудшающие положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.5. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору (Приложение № 1,2).

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (статья 189 ТК РФ).

2.6. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

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

2.8. Работникам, не являющимися муниципальными служащими предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются муниципальным служащим в соответствии с Кодексом Республики Татарстан о муниципальной службе.

2.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, не являющимися муниципальными служащими предоставляется дополнительный отпуск – не менее 3-х календарных дней.

2.10. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (статьи 92, 93 ТК РФ), для следующих работников на основании их личных заявлений, например:

лиц, частично утративших трудоспособность по вине организации;
женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста.

2.11. По просьбе верующих, работающих в данной организации, им может предоставляться перерыв для совершения религиозных обрядов. Это время не включается в рабочее время, продолжительность определяется по соглашению сторон (пункт 6 статьи 19 Закона Республики Татарстан от 14 июля 1999 № 2279 «О свободе совести и о религиозных объединениях»).

2.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

2.13. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день с сохранением заработной платы. (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР», постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 02 февраля 2013 № 66 «Об утверждении Плана мероприятий, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью»).

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

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

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

актами.

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

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

Оплата труда муниципального служащего производится в соответствии со статьей 26 Кодекса Республики Татарстан о муниципальной службе от 25 июня 2013 №50-ЗРТ.

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

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

К дополнительным выплатам относятся:

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

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

- 1) ежемесячная компенсационная выплата муниципальным служащим за работу в условиях ненормированного служебного дня;
- 2) ежемесячная выплата муниципальным служащим, в основные служебные обязанности которых входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов, подготовка и редактирование и их визирование в качестве юриста или исполнителя, имеющим высшее юридическое образование (надбавка за

юридическую работу);

3) ежемесячная надбавка муниципальным служащим к должностному окладу за профильную ученую степень;

4) ежемесячная надбавка муниципальным служащим к должностному окладу за почетное звание Республики Татарстан.

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

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

3.3. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается до 16 числа каждого месяца, за вторую половину до 5 числа следующего месяца.

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

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

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом должностной инструкции в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.11. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

РАЗДЕЛ 4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

Работодатели:

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

временное ограничение приема кадров, их естественный отток;

упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся места.

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

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

Работодатель руководствуется основными критериями массового увольнения работников, установленными Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным Постановлением

Правительства Российской Федерации от 05 февраля 1993г. № 99.

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

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий, согласно статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

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

оказание материальной помощи всем высвобождаемым работникам не менее одного должностного оклада (среднемесячного денежного содержания);

выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством не менее одного должностного оклада (среднемесячного денежного содержания);

выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста не менее одного должностного оклада (среднемесячного денежного содержания).

Профсоюз:

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

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

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

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

организации.

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

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

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

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

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

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

5.8. Работодатели обеспечивают:

- организацию и проведение ежегодной диспансеризации всех муниципальных служащих в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 декабря 2009 г. № 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 её прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»;

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

- прохождение работниками диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для

прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- соблюдение требований, запрещающих применение лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 162, №163 (согласно ст. 253, 265 ТК РФ);

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

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

- соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Правительства РФ от 06 февраля 1993 № 105 и Минтруда РФ от 07 апреля 1999 №7;

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

 - компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

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

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

 - приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

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

 - создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в

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

5.9. 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;

5.10. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации в случае отказа работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

5.11. Решения профсоюзного комитета в по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

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

5.13. Работодатель 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.

5.14. Выборные профсоюзные органы:

5.14.1. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ, статьей 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляют 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.

5.14.2. Проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждений.

5.14.3. Принимают участие в расследовании несчастных случаев.

5.14.4. Принимают участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов учреждений в качестве независимых экспертов.

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

5.14.6. Осуществляют 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.

5.14.7. Участвуют в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

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

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

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

РАЗДЕЛ 6.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель с учетом финансовой возможности (за счет экономии фонда оплаты труда) предусматривает:

- меры по улучшению жилищных условий работников;
- выплату работникам (не относящимся к муниципальным служащим) и муниципальным служащим, не имеющим право на единовременное денежное поощрение в связи с выходом на пенсию за выслугу лет при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материальное вознаграждения в размере не менее двух среднемесячных денежных содержаний;
- выплату материальной помощи работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере одного должностного оклада;

- выплату материальной помощи по случаю тяжелой болезни супруга (супруги), детей, родителей муниципального служащего в размере одного должностного оклада;

- выплату материальной помощи по случаю рождения ребенка муниципального служащего (на каждого ребенка) в размере одного должностного оклада;

- единовременные выплаты работникам, женщинам, достигшим возраста 50, 55 и 60 лет, мужчинам достигшим 50, 60 и 65 лет в размере одного денежного содержания;

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

- единовременные выплаты работникам, достигшим возраста 30 и 35 лет в размере 0,25 денежного содержания;

- единовременные выплаты работникам, имеющим 20, 30, 40 лет стажа муниципальной службы в размере одного денежного содержания по замещаемой должности муниципального служащего;

- выплату материальной помощи по случаю тяжелой болезни муниципального служащего в размере трех денежных содержаний по замещаемой должности муниципального служащего;

- выплату материальной помощи по случаю смерти муниципального служащего, если на день смерти он замещал должность муниципальной службы, в размере годового денежного содержания муниципального служащего. Материальная помощь по случаю смерти муниципального служащего выплачивается супругу (супруге) или одному из детей или родителей муниципального служащего. Порядок и условия выплаты указанной материальной помощи устанавливаются постановлением Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан.

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

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

- единовременную выплату работникам на приобретении санаторно-курортной оздоровительной путевки (при наличии финансовых средств).

- меры социальной поддержки ветеранов боевых действий (Федеральный закон от 12.01.1995 №5-ФЗ):

- использование ежегодного отпуска в удобное для них время;
- представление ежегодного отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

РАЗДЕЛ 7. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

7.1. В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации от 05 августа 2001 № 117-ФЗ (часть 2 подпункта 9 пункта 2 статьи 251) средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы.

7.2. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

7.3. Работодатель обязуется:

направлять Профсоюзному комитету на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью организации, денежные средства в соответствии со сметой расходов;

обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров-конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;

выделять на организацию отдыха и оздоровление работников средства в размере 50 % профсоюзного бюджета;

предусматривать обязательства по поощрению лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения), спортсменов, ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделению помещений для занятий физической культурой;

проводить организаторскую работу по оздоровлению детей (обеспечивать сбор заявлений, распределение путевок, рассматривать и согласовывать смету расходов детского оздоровительного лагеря, проводить экспертизу стоимости путевки, определять размер родительского взноса, участвовать в подборе кадров, осуществлять контроль за выделением и использованием средств, направляемых на отдых детей, за подготовкой и организацией работы детских оздоровительных лагерей и т.д.).

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации,

Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет Совета и Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района в лице Председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников.

8.2. Работодатель обязуется:

производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем;

оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);

гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;

предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. (статья 377 ТК РФ);

предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

выплачивать освобожденным профсоюзным работникам премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации, из средств организации.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об

устранении обнаруженных нарушений;

не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд, для решения вопроса по их перечислению.

РАЗДЕЛ 9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

9.2. Стороны в целях закрепления молодых кадров в организации, 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:

- 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.

9.3. Стороны договорились:

- создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности;
- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- разрабатывать системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации;
- сохранять преимущественное право при приеме на работу в организацию лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансий.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.2 Профсоюзный комитет до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканский отраслевой профсоюзный орган.

10.3. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного

договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган службы занятости (статья 50 ТК РФ, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.06.2007 № 258). Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации коллективного договора.

10.5. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

10.6. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания публикуется в многотиражной газете организации (при наличии), размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, и Профсоюзном комитете.

10.7. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в органе службы занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

10.8. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством (статьи 54, 55 ТК РФ, статьи 5.28, 5.29, 5.30, 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 30 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.9. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников аппарата Совета и Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан « ____ » _____ 2022 года.

Представитель работодателя:

Глава Рыбно-Слободского
муниципального района
Республики Татарстан


_____ Р.Р. Ислямов

Руководитель Исполнительного
комитета Рыбно-Слободского
муниципального района Республики
Татарстан


_____ Р.Л. Исланов

Председатель Первичной Профсоюзной
организации Совета и Исполнительного
комитета Рыбно-Слободского
муниципального района Республики
Татарстан


_____ Н.К. Хамидуллина