

Председатель Оренбургской
областной организации
Общероссийского профсоюза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания
Российской Федерации

В.А. Трофимов

« 07 »



2022 года

Глава Гайского городского
округа Оренбургской области

О.Ю.Папунин

« 07 »



2022 года

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГАЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2022 – 2025 годы**

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в ГКУ «ЦЗН г.Гая»

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2022 года

рег. № 34400013/2025 от 07.11.2022г.

2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Территориального отраслевого соглашения между Оренбургской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Администрацией Гайского городского округа Оренбургской области на 2022-2025 годы (далее по тексту - Соглашение) являются:

- муниципальные служащие и работники Администрации Гайского городского округа Оренбургской области, муниципальных учреждений, первичные профсоюзные организации которых входят в состав Оренбургской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в лице их представителя - комитета Оренбургской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту соответственно – областная организация Профсоюза, Профсоюз);
- представители нанимателя (работодатели), в лице их представителя - Администрации Гайского городского округа Оренбургской области (далее по тексту – Администрация).

1.2. Соглашение вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до 31 декабря 2025 года.

1.3. Соглашение является 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, связанных с территориальными особенностями Гайского городского округа.

1.4. Соглашение распространяется на:

- представителей нанимателей (работодателей);
- муниципальных служащих и работников, не являющихся муниципальными служащими (далее работники).

1.5. Профсоюз обязуется оказывать Администрации всестороннее содействие в заключении коллективного договора. Коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, Соглашением положениями.

1.6. На переговорах по заключению коллективного договора интересы всех работников, независимо от членства в Профсоюзе, представляет и защищает первичная организация Профсоюза.

1.7. Коллективный договор может выходить за рамки положений настоящего Соглашения только в тех случаях, когда он расширяет права и социальные льготы работников.

1.8. Администрация при получении уведомления от первичной организации Профсоюза о намерении заключить коллективный договор обязана вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и

контроля за выполнением Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, урегулирования возникающих между сторонами разногласий на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - отраслевая Комиссия). В состав отраслевой комиссии в обязательном порядке включается председатель городской организации Профсоюза. В своей деятельности отраслевая Комиссия руководствуется нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, Уставом Гайского городского округа Оренбургской области, настоящим Соглашением.

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

1.11. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.12. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.13. Обком Профсоюза берет на себя обязательство в двухнедельный срок со дня подписания Соглашения довести настоящее Соглашение до первичной профсоюзной организации.

1.14. Информация о заключении Соглашения и текст Соглашения размещаются на официальном Интернет-портале Администрации в течение семи календарных дней со дня подписания Соглашения сторонами.

1.15. Стороны имеют право в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет, с обязательной корректировкой основных положений с учетом вступивших в силу изменений законодательства Российской Федерации и Оренбургской области, экономической и социальной ситуации.

1.16. Стороны Соглашения при необходимости проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Администрации.

1.17. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

2.1. Стороны Соглашения:

2.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Обеспечивают безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.3. Предоставляют друг другу по запросу полную и своевременную

информацию по социально-трудовым вопросам, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза,

2.1.4. Проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования нормативной правовой базы социального партнерства и по другим социально значимым вопросам, не включенным в Соглашение, но представляющие взаимный интерес.

2.1.5. Официально информируют друг друга о готовящихся мероприятиях и разрабатываемых документах с целью реализации Соглашения.

2.1.6. Проводят разъяснительную работу о преимуществах договорных отношений в сфере труда и соблюдении трудовых прав работников в виде круглых столов, семинаров-совещаний, публикаций в средствах массовой информации.

2.1.7. Содействуют развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Администрации.

2.1.8. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в Администрации.

2.1.9. Содействуют принятию мер по предотвращению трудовых конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

2.1.10. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными и ведомственными наградами, присвоению почетных званий, награждению Почетными грамотами Губернатора Оренбургской области, Правительства Оренбургской области, Законодательного Собрания Оренбургской области, Администрации, ЦК и обкома Профсоюза.

2.2. Представитель нанимателя (работодатель):

2.2.1. При рассмотрении вопросов в сфере труда обеспечивает в установленном порядке участие представителей обкома Профсоюза в работе консультативных и совещательных органов, созданных при администрации Гайского городского округа.

В период действия Соглашения не допускают принятия локальных нормативных актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников.

2.2.2. По согласованию с выборным профсоюзным органом принимает локальные нормативные акты в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.3. Содействуют профсоюзным органам в использовании официального сайта Администрации в сети Интернет для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ (СЛУЖЕБНЫХ) ОТНОШЕНИЙ

3.1. Трудовые отношения в Администрации регулируются:

Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Оренбургской области от 10.10.2007 № 1611/339-IV-ОЗ «О муниципальной службе в Оренбургской области», Уставом

муниципального образования Гайский городской округ Оренбургской области, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Трудовые отношения в Администрации строятся на основании трудового договора, заключенного между работниками и работодателем.

3.3. Условия, предусмотренные трудовыми договорами, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

3.4. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются представителями нанимателя (работодателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.5. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает работникам продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня при 8-часовом рабочем дне сокращается на 1 час. Данное правило распространяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования рабочего времени.

3.7. По соглашению сторон трудовых отношений работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

3.8. Представитель нанимателя (работодатель) по согласованию с выборным профсоюзным органом и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации может вводить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей, имеющему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 16 лет);
- осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Представитель нанимателя (работодатель) устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели), где условия работы допускают такую возможность.

По заявлению работника, совмещающего работу с обучением (при получении образования в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении соответствующего уровня впервые), ежегодный оплачиваемый отпуск присоединяется к дополнительным отпускам, предусмотренным ст.173-176 Трудового кодекса РФ.

3.10. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.11. Основные и дополнительные отпуска, а также дополнительные отпуска за

ненормированный рабочий день предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

3.12. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление в коллективном договоре, служебных контрактах, трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и других), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.13. Представитель нанимателя (работодатель) с учетом финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективным договором. Оплата дополнительных отпусков, сверх предусмотренных законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, производится за счет экономии средств фонда оплаты труда работников и внебюджетных источников.

3.14. Графики отпусков утверждаются представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.15. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения членов Профсоюза в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включается представитель выборного профсоюзного органа.

3.16. При применении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть проступка, степень вины, обстоятельства, при которых был совершен дисциплинарный проступок, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

3.17. Проведение служебных проверок в отношении работников - членов Профсоюза производится с обязательным участием представителя выборного профсоюзного органа.

3.18. Выборный профсоюзный орган вправе ходатайствовать перед работодателем о представлении работников - членов Профсоюза в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными и иными наградами. Рассмотрение указанных ходатайств со стороны представителя нанимателя (работодателя) обязательно.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Представитель нанимателя (работодатель):

4.1.1. Производит своевременную индексацию заработной платы (денежного содержания) работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другими законами Российской Федерации и законами Оренбургской области.

4.1.2. Принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Администрации и формированию фонда оплаты труда работников.

4.1.3. Предусматривает при формировании фонда оплаты труда средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление надбавок за особые

условия муниципальной службы, напряженность, сложность, высокие достижения в труде и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада муниципальных служащих, устанавливается муниципальным правовым актом, издаваемым представительным органом местного самоуправления в соответствии с действующим законодательством.

Размеры окладов работников, не являющихся муниципальными служащими, устанавливаются локальным правовым актом Администрации, регулирующим данные правоотношения.

4.3. Положения о премировании муниципальных служащих, выплате им надбавок за особые условия муниципальной службы устанавливаются муниципальным правовым актом, издаваемым представительным органом местного самоуправления в соответствии с действующим законодательством.

Положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам, не являющимся муниципальными служащими, утверждаются Администрацией с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.4. Выплата заработной платы работникам производится в сроки, установленные коллективным договором.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатель несет ответственность в рамках действующего законодательства.

4.6. За работниками на время приостановки работы для устранения обстоятельств, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.7. Члены Профсоюза могут поощряться по случаю личных или коллективных юбилеев. Указанные поощрения выплачиваются за счет средств соответствующего профсоюзного бюджета, а также могут предоставляться работодателем на основании совместного решения с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации при наличии свободных денежных средств.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Занятость работников, условия их приема, перевода, перемещения, увольнения, трудовая дисциплина регулируются законодательством Российской Федерации и Оренбургской области, настоящим Соглашением и заключенным с каждым работником трудовым договором.

5.2. Представитель нанимателя (работодатель) обязуется:

5.2.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением о возможных массовых увольнениях

работников, их числе и сроке, в течение которого их намечено осуществить, выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В коллективном договоре могут быть установлены иные критерии массового высвобождения, улучшающие положение работников.

5.2.2. Взаимодействует со службой занятости, обкомом Профсоюза в целях совместного решения вопросов трудоустройства высвобождаемых работников в соответствии с законодательством.

5.2.3. В установленном законодательством Российской Федерации порядке проводит согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросов перевода на другую работу, применения дисциплинарных взысканий к работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

5.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют следующие категории работников:

- предпенсионного возраста за 5 лет до возникновения права на пенсию по возрасту;

- имеющие длительный стаж работы в Администрации (более 10 лет), более высокую производительность труда и квалификацию.

- одинокие матери (отцы), имеющие на иждивении детей в возрасте до 16 лет.

Коллективным договором могут предусматриваться и другие категории лиц, пользующихся в этих условиях преимущественным правом на оставление на работе.

5.4. Увольнение по инициативе работодателя руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа первичной организации Профсоюза, не освобожденного от основной работы, а также увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1. Представитель нанимателя (работодатель):

6.1.1. Направляет муниципального служащего не прошедшего аттестацию или не сдавшего квалификационного экзамена по причине несоответствия замещаемой должности, на профессиональную переподготовку или повышение квалификации, или переводит с его согласия на другую должность.

6.1.2. Сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности вследствие общего заболевания,

бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), денежное содержание, среднюю заработную плату на срок его переквалификации.

6.1.3. Обеспечивает получение работниками дополнительного образования в порядке и сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.4. Гарантирует работникам, совмещающим работу с обучением, или обучающимся в интересах Администрации в учебных заведениях без отрыва от работы создание необходимых условий, сохранение средней заработной платы на весь период обучения.

6.1.5. Предоставляет работникам гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

7.МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны договорились приоритетным направлением совместной деятельности сторон считать содействие молодым специалистам повышению профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет.

8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны:

8.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений настоящего Соглашения.

8.1.2. Участвуют в решении вопросов условий и охраны труда в целях обеспечения достойного труда.

8.1.3. Взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения трудового законодательства в области охраны труда.

8.1.4. Сотрудничают по вопросам проведения обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников. Принимает меры по повышению качества обучения по охране труда в Администрации.

8.1.5. Ведут разъяснительную работу о необходимости проведения специальной оценки условий труда работников.

8.1.6. Принимают участие в организации и проведении научно- практических конференций, семинаров, совещаний, выставок в области охраны труда.

8.2. Представитель нанимателя (работодатель):

8.2.1. Обеспечивает реализацию государственной политики в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и Оренбургской области, регулирующим вопросы охраны труда.

8.2.2. Обеспечивает участие своих представителей в работе комиссий по расследованию групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом. При групповом несчастном случае (два и более человека), тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом представитель нанимателя (работодатель) обязан сообщить об этом в комитет Профсоюза.

8.2.3. Обеспечивает повышение квалификации специалиста службы охраны труда не реже одного раза в пять лет.

8.2.4. Разрабатывает и утверждает Положения о системе управления охраны труда в учреждениях, в которых определяется политика и цели учреждений в области охраны труда, организация и планирование мероприятий, направленных на достижение целей в области охраны труда, реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания.

8.2.5. Обеспечивает условия для осуществления государственного профсоюзного контроля над соблюдением требований трудового законодательства законодательства по охране труда правовыми и техническими инспекциями труда профсоюзов, уполномоченными (доверенными) лицами профсоюзных комитетов членами комитетов (комиссий) по охране труда, в том числе представляющую соответствующую информацию и документы.

8.2.6. Содействует обкому Профсоюза в проведении ежегодных смотров конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.2.7. Разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, вводит должность специалиста по охране труда. При отсутствии указанной штатной должности работодатель возлагает обязанности на ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда.

8.2.8. Обеспечивает социальную защиту трудящихся от профессиональных рисков: организуют обучение по охране труда работников, содействуют направлению на указанное обучение в приоритетном порядке руководителей.

8.2.9. Не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственно-травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает согласованные с соответствующим выборным профсоюзным органом мероприятия по его снижению (недопущению).

8.2.10. Обеспечивает работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

8.2.11. Обеспечивает за счет собственных средств обязательную ежегодную диспансеризацию муниципальных служащих.

8.2.12. Обеспечивает обязательное присутствие работника при проведении специальной оценки условия труда на его рабочем месте и письменное ознакомление работника с результатами ее проведения.

8.2.13. По мотивированному предложению выборного органа первичной профсоюзной организации проводит внеплановую специальную оценку условий труда.

8.3. 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 над соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Представитель нанимателя (работодатель) и выборный профсоюзный орган при заключении коллективного договора предусматривают с учетом имеющихся возможностей установление для работников, работающих с ПК, обязательных

регламентированных оплачиваемых перерывов продолжительностью 15 минут через каждые 2 часа непрерывной работы с ПК.

8.5. В соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации за отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

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

8.7. Результаты расследования несчастных случаев на производстве в целях их профилактики и устранения причин возникновения рассматриваются на совместных заседаниях профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителя нанимателя (работодателя).

8.8. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, представитель нанимателя (работодатель):

8.8.1. Не допускают никакой дискриминации и стигматизации по отношению к работникам, в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

8.8.2. Организует и проводит работу по профилактике и информированию работников по вопросам ВИЧ/СПИДа.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Представитель нанимателя (работодатель) руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования", ведет персонифицированный учет и своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

9.2. Стороны Соглашения установили, что настоящим пунктом Соглашения устанавливаются следующие дополнительные права, льготы и гарантии:

9.2.1. Работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с:

- бракосочетанием - 3 дня;
- похоронами близкого родственника – до 3х дней;
- переездом на новое место жительства - 1 день;
- днем начала учебного года родителям (опекунам) учеников 1-3 классов - 1 день;
- для проводов детей в Вооруженные Силы Российской Федерации – 1 день.

9.3.2. Представитель нанимателя (работодатель) оказывает работникам материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении копии свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родственные отношения;

- перенесшим сложную операцию или длительную (свыше 1 месяца) болезнь;
- при рождении ребенка (отцу или матери);
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и т.п.).

9.3.3. По вышеперечисленным основаниям, подтвержденным документально, представитель нанимателя (работодатель) оказывает материальную помощь работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается представителем нанимателя (работодателем).

9.4. Членам Профсоюза, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение срока предупреждения не менее 4 часов в неделю с сохранением заработка для поиска нового места работы.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Представитель нанимателя (работодатель):

10.1.1. Не препятствуют вступлению работников в Профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации в коллективе;

10.1.2. Предоставляет выборному профсоюзному органу по его запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

10.1.3. Не препятствует представителям обкома Профсоюза в посещении Администрации для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

10.1.4. На основании личных письменных заявлений работников - членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на расчетный счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

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

10.1.6. Учитывает предложения выборного профсоюзного органа по вопросам применения мер поощрения и взыскания, а также по вопросам служебной деятельности работников при принятии по ним решений.

10.1.7. Обязуется согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации проекты актов затрагивающих социально-трудовые интересы членов Профсоюза. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, положения об оплате труда и премировании, утверждения правил внутреннего служебного (трудового) распорядка, вопросы применения поощрений, разработки инструкций по охране труда. Согласование проектов актов работодателем единолично с председателем выборного профсоюзного органа, без обсуждения на

недостатков.

Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам регулирования трудовых отношений.

Принимать меры по недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящее Соглашение при условии их выполнения;

11.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

11.7. По ходатайству первичной профсоюзной Профсоюз производит денежные выплаты членам профсоюза в соответствии с постановлением Президиума

-выплачиваются денежные средства при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности в размере от 25 тыс. руб. до 45 тыс. руб. (при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой смерть члена Профсоюза, его законному представителю или иному доверенному лицу выплачиваются денежные средства в размере 55 тыс.руб.);

-обеспечивается участие в программе областной организации Профсоюза «Профсоюзный дисконт»;

11.8. По ходатайству профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюз может морально и материально поощрять членов Профсоюза;

- за активную и успешную профсоюзную работу в связи с юбилейными датами со дня рождения и в связи с профессиональными праздниками;

- за успешное участие в конкурсах профессионального мастерства.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями.

12.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются на заседаниях Президиума Профсоюза и доводятся до сведения выборного профсоюзного органа и работодателя.