

Председатель Ставропольской
краевой организации
Общероссийского Профсоюза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания
Российской Федерации



« 10 » декабря 2024 года

Глава Новоалександровского
муниципального округа
Ставропольского края



Э.А. КОЛТУНОВ

« 10 » декабря 2024 года

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ СТАВРОПОЛЬСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И АДМИНИСТРАЦИЕЙ НОВОАЛЕКСАНДРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
на 2025 – 2027 годы

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ Администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
<i>Соглашение от 10 декабря 2024 г.</i>
За № <u>145</u> « <u>11</u> » <u>12</u> 20 <u>24</u> г.
Регистрацию производит <i>Нар. с.м.г. Угалиева</i>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Соглашения между Ставропольской краевой организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и администрацией Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края на 2025-2027 годы (далее - Соглашение) являются:

- представители нанимателя (работодатели) органов местного самоуправления Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, в том числе администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, отделов, комитетов и управлений, входящих в структуру администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края и являющихся юридическими лицами (далее – органы местного самоуправления) и работодатели учреждений и организаций, подведомственных администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края (далее, соответственно – представители нанимателя, работодатели, организации Муниципального образования) - в лице администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края;
- муниципальные служащие муниципальной службы органов местного самоуправления Муниципального образования (далее – муниципальные служащие), работники, не замещающие муниципальные должности муниципальной службы и исполняющие обязанности по техническому обеспечению органов местного самоуправления, а также работники органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - работники) в лице их представителя - Ставропольской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее, соответственно – краевая организация Профсоюза, Профсоюз).

1.2. Настоящее Соглашение:

заклучено на территориальном уровне с целью определения согласованных позиций Сторон по развитию социального партнерства, обеспечению условий, способствующих реализации положений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права для муниципальных служащих и работников, а также обеспечения стабильной и эффективной деятельности органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования;

является 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, с учетом территориальных особенностей Муниципального образования;

является основой для заключения коллективных договоров в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования.

1.3. Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателей, муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями и выборными органами первичных профсоюзных организаций.

К муниципальным служащим и работникам органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования, не являющимися членами Профсоюза и не уполномочившими Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.4. Администрация Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края и Ставропольская краевая организация Профсоюза могут заключать иные соглашения в соответствии с нормой части 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также муниципальных служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Соглашение состоит из основного текста и приложений. Все приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

1.6. Положения Соглашения в обязательном порядке учитываются при подготовке и принятии нормативных правовых актов Муниципального образования, затрагивающих социально-трудовые права муниципальных служащих и работников.

Во всех ссылках на нормы законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения настоящего Соглашения.

1.6.1. Нормы Соглашения, улучшающие положение муниципальных служащих и работников, и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования, в пределах финансовых средств, предусмотренных на обеспечение их деятельности.

1.6.2. Нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие социально-экономическое и правовое положение муниципальных служащих и работников, применяются с момента вступления их в силу, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами.

1.6.3. Соглашение имеет прямое действие в случае отсутствия в органе местного самоуправления и организации Муниципального образования коллективного договора.

1.7. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля над выполнением Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, урегулирования возникающих между сторонами разногласий на равноправной основе по решению сторон образуется территориальная отраслевая Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в органах местного самоуправления Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, учреждениях

и организациях, подведомственных администрации Новоалександровского муниципального округа (далее – территориальная отраслевая Комиссия), состав которой указан в приложении № 1 к настоящему Соглашению. В своей деятельности территориальная отраслевая Комиссия руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, Уставом Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, а также Положением о территориальной отраслевой Комиссии и Регламентом территориальной отраслевой Комиссии (приложения № 2 и № 3 к Соглашению).

1.8. Толкование и разъяснение положений Соглашения, разрешение спорных вопросов по реализации Соглашения осуществляется территориальной отраслевой Комиссией.

1.8.1. Решения, принятые территориальной отраслевой Комиссией, являются обязательными для их выполнения сторонами.

1.9. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также выборные органы первичных профсоюзных организаций, представители нанимателя, работодателя и соответствующий орган по труду.

1.9.1. При невыполнении условий Соглашения заинтересованные лица письменно информируют территориальную отраслевую Комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны проводят консультации, по существу, представленной информации и принимают решение.

1.10. В целях обеспечения реализации Соглашения стороны на основе взаимных консультаций в рамках территориальной отраслевой Комиссии, в пределах установленных полномочий, разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес органов государственной власти Ставропольского края, Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и добиваются их реализации.

1.11. Финансовые средства, необходимые на реализацию принятых обязательств сторон, предусматриваются ежегодно в соответствующих бюджетах и сметах.

1.12. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, предусмотренном статьей 47 Трудового кодекса Российской Федерации и Регламентом территориальной отраслевой Комиссии.

1.11. Исходя из того, что социальное партнерство на локальном уровне является неотъемлемой составной частью системы отраслевого социального партнерства на территориальном уровне, стороны признают необходимость заключения коллективных договоров во всех органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования и обязуются оказывать организациям, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

1.11.1. На переговорах по заключению коллективных договоров в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования интересы всех муниципальных служащих и работников, независимо от членства в Профсоюзе, представляют и защищают первичные организации, состоящие на

учете в краевой организации Профсоюза (далее – первичные профсоюзные организации).

1.11.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.11.3. Коллективные договоры органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования не могут ухудшать положение муниципальных служащих и работников по сравнению с установленными Соглашением положениями.

В коллективных договорах органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться условия труда, меры социальной поддержки, льготы и преимущества для муниципальных служащих и работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

1.12. Представители нанимателя, работодатели при получении уведомления от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.13. В случае реорганизации 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.

1.14. Стороны берут на себя обязательство в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения довести настоящее Соглашение:

краевая организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций; администрация Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края – до представителей нанимателя, работодателей органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования.

1.15. Информация о заключении Соглашения и его текст подлежат размещению на официальном сайте Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края (<https://newalexandrovsk.gosuslugi.ru>).

1.16. Стороны имеют право в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Ставропольского края, экономической и социальной ситуации.

1.17. Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года включительно.

Стороны Соглашения обязуются не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или по продлению срока его действия и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

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

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1.С учетом повышения роли социального партнерства, предусмотренного Конституцией Российской Федерации, в целях развития взаимоотношений на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения определенных Соглашением обязательств и договоренностей, стороны обязуются:

2.1.1. Развивать и совершенствовать формы отраслевого социального диалога и отраслевую систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

2.1.2. Принимать участие в реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Принимать меры по обеспечению выполнения установленных настоящим Соглашением социальных гарантий муниципальным служащим и работникам, не ограничивая права органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования в расширении этих гарантий в пределах собственных средств.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе территориальной отраслевой Комиссии.

2.1.4. Проводить в рамках территориальной отраслевой Комиссии консультации (переговоры) по вопросам регулирования служебных (трудовых) и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав муниципальных служащих и работников, совершенствования нормативной правовой базы социального партнерства и по другим социально значимым вопросам, не включенным в Соглашение, но представляющим взаимный интерес.

2.1.5. Обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия территориальной отраслевой Комиссии в подготовке и обсуждении проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

2.1.6. Информировать друг друга:

по социально-трудовым вопросам, необходимым для ведения коллективных переговоров;

о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы муниципальных служащих и работников;

о готовящихся мероприятиях и разрабатываемых документах, касающихся реализации Соглашения;

о результатах выполнения Соглашения.

2.1.7. Способствовать формированию в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.1.9. В случае возникновения необходимости принятия неотложных решений в условиях новых вызовов, санкционных ограничений, пандемии и иных аналогичных событий осуществлять оперативное взаимодействие с учетом требований законодательства для минимизации влияния вышеуказанных обстоятельств на муниципальных служащих и работников.

2.1.10. Ежегодно на заседании территориальной отраслевой Комиссии рассматривать ход выполнения обязательств сторон, установленных настоящим Соглашением.

2.1.11. Проводить разъяснительную работу о преимуществах договорных отношений в сфере труда и соблюдении трудовых прав муниципальных служащих и в виде круглых столов, семинаров-совещаний, публикаций в средствах массовой информации.

2.1.12. Содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования.

2.1.13. Обеспечивать рост числа коллективных договоров путем вовлечения более широкого круга муниципальных служащих и работников, представителей нанимателя, работодателей в переговорные процессы.

2.1.14. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования.

2.1.15. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования, а также контроль над состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в данных организациях.

2.1.16. Принимать все зависящие от них меры для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов в области социально-трудовых отношений.

2.1.17. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования, проведении мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья муниципальных служащих и работников.

2.1.18. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся муниципальных служащих и работников к награждению государственными и ведомственными наградами, присвоению почетных званий, награждению Почетными грамотами Губернатора Ставропольского края, Правительства Ставропольского края, Думы Ставропольского края, администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, ЦК и крайкома Профсоюза.

2.2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие органов местного

самоуправления и организаций Муниципального образования, а также необходимость улучшения положения муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования представители нанимателя, работодателя:

2.2.1. Создают условия для функционирования отраслевой системы социального партнерства на территории Муниципального образования.

2.2.2. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивают условия для участия территориальной отраслевой Комиссии в обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы муниципальных служащих и работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.3. При рассмотрении вопросов в сфере труда обеспечивают в установленном порядке участие представителей краевой организации Профсоюза в работе консультативных и совещательных органов, созданных при администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

2.2.4. Принимают меры по совершенствованию нормативной правовой базы развития социального партнерства в Муниципальном образовании.

2.2.5. Обеспечивают участие представителей соответствующих выборных профсоюзных органов в проведении аттестации муниципальных служащих и работников.

2.2.6. В период действия Соглашения не допускают принятия локальных нормативных актов, ухудшающих социально-экономическое положение муниципальных служащих и работников без предварительного их обсуждения сторонами Соглашения.

2.2.7. В развитие норм настоящего Соглашения по согласованию с выборными профсоюзными органами принимают следующие локальные нормативные акты:

- а) положение об оплате труда и премировании;
- б) правила служебного и внутреннего трудового распорядка;
- в) перечни должностей лиц, имеющих право на дополнительные оплачиваемые отпуска;
- г) положение о выдаче спецодежды и смывающих средств;
- д) соглашение по охране труда.

2.2.8. Оказывают содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования.

2.2.9. Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования муниципальных служащих и работников о деятельности Профсоюза.

2.3. Краевая организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также муниципальным служащим и работникам не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством

Российской Федерации.

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

2.3.3. Проводит работу в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования, направленную на расширение практики договорного регулирования социально-трудовых отношений, проявление первичными профсоюзными организациями инициативы к началу коллективных переговоров по заключению коллективных договоров. Оказывают практическую помощь органам местного самоуправления и организациям Муниципального образования в заключении коллективных договоров.

2.3.4. Содействует предотвращению в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования коллективных трудовых споров при выполнении представителями нанимателя, работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в органы государственной власти Ставропольского края с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования.

2.3.6. По необходимости готовит обоснованные предложения в соответствующие исполнительные органы Ставропольского края:

- о выделении средств из бюджета Ставропольского края на повышение оплаты труда муниципальных служащих и работников, проведение обучения, переобучения, повышения квалификации работников в условиях внедрения профессиональных стандартов;

- об индексации мер социальной поддержки работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выдвигает требование об отмене, приостановке действий или внесении изменений в решения работодателей, нарушение права и интересы членов Профсоюза, ухудшающие условия и безопасность труда.

2.3.8. Проводит разъяснительную работу по вовлечению муниципальных служащих и работников в члены Профсоюза и обучение профсоюзного актива по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

2.3.9. Участвует в организации, подготовке и проведении краевых конкурсов профессионального мастерства, краевых смотров.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ (СЛУЖЕБНЫХ) ОТНОШЕНИЙ

3.1. Трудовые (служебные) отношения в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования регулируются:

с муниципальными служащими – Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей, установленных законодательством о муниципальной службе, 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», Законами Ставропольского края от 24.12.2007 № 78-кз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ставропольском крае», от 02.03.2005 № 12-кз «О местном самоуправлении в Ставропольском крае», Уставом (Основным Законом) Ставропольского края, Уставом Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края и Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

с работниками - Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края и Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

3.1.1. Представители нанимателя, работодатели руководствуются Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37, Справочником типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, утвержденным постановлением Минтруда России, в которых предусматриваются должностные обязанности муниципальных служащих, работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и соответствующими профессиональными стандартами.

3.2. Трудовые (служебные) отношения в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования строятся на основании трудовых договоров, заключенных между муниципальными служащими, работниками и представителями нанимателя, работодателями.

3.3. Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования по сравнению с законодательством Российской Федерации, Соглашением и коллективным договором.

3.4. Содержание трудового договора, работника, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации в соответствии с примерной формой трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

3.5. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом соответствующих положений законодательства Российской Федерации, Соглашения, коллективных договоров и иных локальных нормативных актов органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий муниципального служащего, работника, установленные законодательством Российской Федерации, Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.6. Представители нанимателя, работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного

(муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.7. Режим рабочего времени муниципальных служащих, работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. Представители нанимателя, работодатели, обязаны до подписания трудового договора с муниципальным служащим, работником органа местного самоуправления и организации Муниципального образования ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка органа местного самоуправления и организации Муниципального образования, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с прохождением муниципальной службы, трудовой деятельностью работника.

3.9. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают своевременное уведомление муниципальных служащих, работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления), размеров иных выплат, устанавливаемых муниципальным служащим, работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении существенных условий трудового договора.

3.10. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для

изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

3.11. Представители нанимателя, работодатели обязуются не допускать снижение уровня трудовых прав муниципальных служащих, работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам муниципальных служащих, работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.12. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают формирование сведений о трудовой деятельности муниципальных служащих, работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования в соответствии с выбранным ими способом (на бумажном носителе (трудовая книжка) либо в электронном виде), в отношении работников принятых на работу после 01.01.2022, не имевших бумажной трудовой книжки, обеспечивают формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии с Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ.

3.13. Представители нанимателя, работодатели по запросу муниципального служащего, работника органа местного самоуправления и организаций Муниципального образования предоставляют сведения о его трудовой деятельности не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого запроса.

3.14. Представители нанимателя, работодатели, вправе принять решение о введении электронного документооборота. Электронный документооборот и порядок его осуществления вводится на основании локального нормативного акта, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.14.1. Представители нанимателя, работодатели уведомляют каждого, работника в срок, установленный локальным нормативным актом о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

3.14.2. Создание, подписание и представление работодателю электронных документов, а также получение от работодателя электронных документов и ознакомление с ними осуществляются работником или лицом, поступающим на работу, путем использования:

цифровой платформы «Работа в России», доступ к которой обеспечивается, в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг, при условии применения работодателем цифровой платформы «Работа в России» в целях осуществления электронного документооборота;

информационной системы представителя нанимателя, работодателя в случае ее применения в целях осуществления электронного документооборота.

3.15. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают муниципальным служащим и работникам продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением муниципальных служащих и работников, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая неделя.

3.16. Для работников организаций Муниципального образования, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;

не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;

не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора, локального нормативного акта с соблюдением норм трудового законодательства.

3.17. Накануне нерабочих праздничных дней, в том числе, установленных нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, 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.

3.18. Для отдельных муниципальных служащих и работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего (служебного) дня, в соответствии с которым они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей муниципальных служащих и работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективными договорами и локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных профсоюзных органов.

3.19. По просьбе муниципальных служащих и работников представители нанимателя, работодатели могут устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности, предусмотренные нормами трудового законодательства и законодательства о муниципальной службе.

3.20. В организациях Муниципального образования, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка подведомственного учреждения.

3.20.1. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов, но не более двух раз в неделю. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за неделю не может превышать 56 часов и за две недели подряд – 90 часов.

3.21. Работникам органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отдельным категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

3.22. Муниципальным служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.23. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление в коллективных договорах, 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 муниципальными служащими, работниками.

3.24. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

3.25. Муниципальным служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью три календарных дня.

3.26. Представители нанимателя, работодатели с учетом своих финансовых возможностей могут по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, но на каждого из них общим объемом не более 3 календарных дней в течение года. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами. Оплата дополнительных отпусков, сверх предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, производится за счет экономии средств фонда оплаты труда работников и внебюджетных источников.

3.27. Муниципальным служащим предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- а) при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;
- б) при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;
- в) при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;
- г) при стаже муниципальной службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

3.28. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по заявлению муниципального служащего и работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.29. Муниципальным служащим, работникам, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.30. Муниципальным служащим, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.31. Графики отпусков утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков представителем нанимателя, работодателем может осуществляться с согласия муниципального служащего, работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый представителем нанимателя, работодателем с учетом пожеланий муниципального служащего, работника в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами.

3.33. Отзыв муниципального служащего, работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору муниципального служащего, работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников организаций Муниципального

образования, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, беременных женщин.

3.34. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.35. При увольнении муниципальному служащему, работнику организации Муниципального образования выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

3.36. В состав комиссии для проведения служебной проверки в отношении муниципального служащего и комиссий органов местного самоуправления по соблюдению требований к служебному (должностному) поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.37. При проведении аттестации членов Профсоюза, которая может послужить основанием для увольнения муниципальных служащих, работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующего выборного органа первичной организации профсоюзной организации.

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

3.39. Проекты локальных нормативных актов органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования, содержащие нормы трудового права, разрабатываются представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.40. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования, доводятся в установленном порядке до сведения выборных органов профсоюзных организаций в течение трех дней со дня их официального поступления в соответствующие органы местного самоуправления и организации Муниципального образования.

3.41. Представители нанимателя, работодатели при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают муниципальных служащих и работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.42. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают муниципальных

служащих и работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.43. Муниципальный служащий, работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с представителем нанимателя, работодателем.

3.44. В отношении муниципального служащего, работника может быть установлен режим дистанционной (удаленной) работы, в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

На дистанционных работников, муниципальных служащих в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, и обеспечиваются гарантии, предусмотренные указанными нормативными правовыми актами.

3.44.1. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре, локальном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору особенности режима рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе определяется продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

3.45. В случае призыва муниципального служащего, работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, за ним сохраняется замещаемая должность (место работы) и социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала периода прохождения военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Реализуют меры, направленные на повышение реальной заработной платы, обеспечение прав муниципальных служащих, работников на достойный труд, реализацию государственных гарантий по оплате труда, поддержание экономически оправданной и социально приемлемой дифференциации заработной платы работников с учетом уровня их квалификации и объема выполняемых работ.

4.1.2. Выработывают меры по совершенствованию систем оплаты труда

муниципальных служащих, работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования с учетом необходимости обеспечения индексации и повышения заработной платы муниципальных служащих, работников, в том числе на основе достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных и муниципальных услуг.

4.1.3. Содействуют, в пределах своих полномочий, сохранению уровня заработной платы муниципальных служащих, работников не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда, обеспечения повышения уровня реальной заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.1.4. Обеспечивают сохранение социальных гарантий, получение своевременно и в полном размере заработной платы работниками, включая периоды временного выполнения трудовых функций вне стационарного рабочего места, а также в ходе проведения процедур по изменению организационно-правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, в случае несостоятельности, банкротства, прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

4.1.5. В условиях введения режима повышенной готовности или ситуации чрезвычайного характера, включая сложную эпидемиологическую ситуацию, обеспечивают сохранение заработной платы муниципальных служащих, работникам в нерабочие дни, установленные законодательством Российской Федерации.

4.1.6. Обеспечивают систематический контроль за:

- реализацией норм Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и законов Ставропольского края, иных нормативных правовых актов при установлении, изменении и реализации в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования систем оплаты труда;
- своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам, денежного содержания муниципальным служащим;
- соблюдением нормативных правовых актов, гарантирующих обеспечение зависимости заработной платы работников организаций Муниципального образования от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2. Представители нанимателя, работодатели:

4.2.1. Производят своевременную индексацию денежного содержания муниципальным служащим и заработной платы работникам органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другими законами Российской Федерации и законами Ставропольского края, нормативными правовыми актами Новоалександровского муниципального округа.

4.2.2. Принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования и формированию фонда оплаты труда муниципальных служащих и работников.

4.2.3. Предусматривают при формировании фондов 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.

4.2.4. Производят установление и пересмотр норм трудовых затрат в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа с обязательным извещением муниципальных служащих и работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения.

4.2.5. Создают условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организаций в целом, повышения качества оказываемых услуг.

4.2.6. Извещают каждого муниципального служащего и работника организаций Муниципального образования о составных частях денежного содержания (заработной платы), причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, в том числе денежной компенсации за нарушение представителем нанимателя, работодателем установленного срока соответственно выплаты денежного содержания (заработной платы), оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся муниципальному служащему и работнику организаций Муниципального образования о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.7. В соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Конституционного Суда Российской Федерации (от 28 июня 2018 г. № 26-п; от 27 июня 2023 г. № 35-П) устанавливают оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу в повышенном размере, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные муниципальному служащему и работнику органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования.

4.2.8. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-п устанавливают ограничения на снижение денежного содержания (заработной платы) муниципальным служащим и работникам органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования.

4.2.9. Обеспечивают выплату муниципальному служащему и работнику органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования в день увольнения компенсации за неиспользованные за период трудовой деятельности дни отдыха за работу в нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации (постановление от 06.12.2023 № 56-П).

4.2.10. Обеспечивают оплату муниципальным служащим и работникам времени простоя в соответствии с частями 1 и 2 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом размер данной оплаты должен составлять не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.3. Оплата труда муниципальных служащих устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Ставропольского края от 24 декабря 2007 г. № 78-кз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ставропольском крае», постановлением Правительства Ставропольского края от 29 декабря 2020 г. № 743-п «Об утверждении Методики расчета нормативов формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края», Уставом Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, муниципальными правовыми актами Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

4.3.1. Оплата труда муниципальных служащих производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее - должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты), определенных муниципальными правовыми актами Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

4.3.2. К дополнительным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке определяемых законодательством Российской Федерации;
- ежемесячное денежное поощрение;
- премия по результатам работы;
- материальная помощь.

4.4. Размеры должностных окладов муниципальных служащих, а также ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливается муниципальными правовыми актами, издаваемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

4.5. Системы оплаты труда работников, включающие размеры окладов, выплаты компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты) и выплаты стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты), устанавливаются на основании норм Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Ставропольского края от 18 марта 2009 г. № 81-п «О введении новых систем оплаты труда работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», муниципальных правовых актов Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, решений трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в

соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края.

4.5.1. Система оплаты труда работников организаций Муниципального образования устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих либо профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

4.6. Заработная плата работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы Ставропольского края и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- премия по результатам работы;
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ежемесячное денежное поощрение;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- материальная помощь;
- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

4.7. Заработная плата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих состоит из окладов, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- выплаты при совмещении профессий;
- выплаты при сверхурочной работе;
- выплаты при работе в ночное время;
- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.8. В положениях об оплате труда работников организаций Муниципального образования предусматривается регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения заработной платы максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени за ставку заработной платы, оснований их изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Федеральным законодательством; определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.8.1. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организаций Муниципального образования при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации и с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П и от 11 апреля 2019 г. № 17-П.

4.8.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций Муниципального образования устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.8.3. При разработке и утверждении в организациях Муниципального образования показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.8.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже месячного оклада работника, установленного ему по должности и минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, без учета выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

4.8.5. Оплата труда работников, занятых на работах с особыми условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, производится в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8.6. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется

в повышенном размере, но не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 11 апреля 2019 г. № 17-П.

4.8.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа работодателя, который издается в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

4.8.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций Муниципального образования устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, определяемых органом местного самоуправления, в ведении которого находятся организации.

4.8.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа в организацию;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. При направлении представителем нанимателя, работодателем муниципального служащего (работника) для получения дополнительного профессионального образования (профессионального образования, на профессиональное обучение и дополнительного профессионального образования) за ним сохраняются место работы (должность) и денежное содержание (средний заработок) по основному месту работы.

4.10. Системы нормирования труда в организациях Муниципального образования определяются работодателем и устанавливаются коллективным

договором на основе типовых норм труда для однородных работ, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

4.11. Выплата денежного содержания муниципальным служащим, заработной платы работникам производится в порядке и сроки, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

4.12. Муниципальным служащим, работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по окладам (тарифным ставкам) отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

4.13. Для выполнения неотложных особо важных заданий отдельные муниципальные служащие и работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, при наличии письменного согласия, и с оплатой в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию муниципального служащего или работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.14. В случае задержки выплаты денежного содержания, заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в рамках действующего федерального законодательства.

4.15. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.16. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не должна включаться в минимальный размер оплаты труда.

4.17. Порядок оплаты санаторных путевок и выплаты денежной компенсации муниципальному служащему стоимости санаторной путевки определяется муниципальными правовыми актами в соответствии с порядком оплаты стоимости санаторных путевок и выплаты денежной компенсации стоимости санаторной путевки, установленным для государственных гражданских служащих Ставропольского края.

4.18. Применение к муниципальному служащему, работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей не может быть основанием:

лишения этого муниципального служащего, работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его денежного содержания (зарботной платы) стимулирующих выплат (в том числе, ежемесячной или ежеквартальной премии, вознаграждения по итогам работы за год) или произвольного снижения размера этих выплат;

неначисления этому муниципальному служащему, работнику выплат, право на которые обусловлено его участием в отдельных видах деятельности или достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат, входящих в состав заработной платы муниципального служащего, работника, в отношении которого применено дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей, определяется с учетом правовой позиции, изложенной в Постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-П.

4.19. В соответствии с Постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 16 декабря 2023 г. № 56-П при увольнении муниципального служащего, работника, имеющего до момента увольнения неиспользованные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, указанные неиспользованные дни отдыха заменяются повышенной оплатой работы в выходные и нерабочие праздничные дни, при этом факт выбора ранее муниципальным служащим, работником предоставления других дней отдыха вместо денежной компенсации не может рассматриваться как препятствие для получения им такой денежной выплаты.

4.20. За муниципальными служащими и работниками на время приостановки работы для устранения обстоятельств, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняются место работы и средняя заработная плата.

4.21. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

4.22. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми

для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.23. В соответствии с Федеральным законом от 8 декабря 2020 года № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.24. Представители нанимателя, работодателя, по установленной форме письменной форме извещают каждого муниципального служащего, работника в составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Занятость муниципальных служащих и работников, условия их приема, перевода, перемещения, увольнения, служебная (трудовая) дисциплина регулируются законодательством Российской Федерации и Ставропольского края, настоящим Соглашением и заключенным с каждым муниципальным служащим, работником трудовым договором.

5.2. Администрация Муниципального образования информирует выборные профсоюзные органы и органы государственной службы занятости населения в письменной форме не менее чем за два месяца о намерениях сокращения должностей муниципальной службы, численности или штата работников по собственной инициативе с обоснованием необходимости проведения мер и изменения в связи с этим численности работающих, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. Представители нанимателя, работодатели обязуются:

5.3.1. Обеспечивать выполнение законодательства о занятости и гарантиях в

отношении реализации права граждан на труд,

5.3.2. Информировать выборные профсоюзные органы первичных профсоюзных организаций:

о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня;

о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) муниципальных служащих, работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе представителя нанимателя, работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

об иных действиях и событиях, влияющих на реализацию права муниципальных служащих, работников на труд.

5.3.3. Предоставлять возможность профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования работникам, высвобождаемым в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, невозможности осуществлять трудовую деятельность по медицинским показаниям, при расторжении трудового договора по соглашению между работником и работодателем, а также по иным основаниям в случае осложнения ситуации на рынке труда Ставропольского края.

5.3.4. Содействовать занятости муниципальных служащих, работников, входящих под риск увольнения, в том числе, проведением переобучения их новым профессиям, организацией временной занятости, содействием в трудоустройстве к другому представителю нанимателя (работодателю).

5.3.5. Взаимодействовать с государственной службой занятости, выборными профсоюзными органами первичных профсоюзных организаций в целях совместного решения вопросов трудоустройства высвобождаемых муниципальных служащих в соответствии с законодательством.

5.3.6. Обеспечивать сохранение за муниципальными служащими, работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением должностей муниципальной службы, численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в органах местного самоуправления, организациях при появлении вакантных рабочих мест.

5.3.7. В установленном законодательством Российской Федерации порядке учитывать мнение выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций по вопросам перевода на другую работу, применения дисциплинарных взысканий к муниципальным служащим и работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.

5.3.8. Создавать инвалидам, принятым на муниципальную службу, работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

5.3.9. При переводе муниципального служащего, работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного представителя нанимателя, работодателя сохранять за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой

утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления муниципального служащего, работника.

5.3.10. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении должностей муниципальных служащих, численности или штата работников органа местного самоуправления, организации Муниципального образования и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца в письменной форме сообщить об этом в органы государственной службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного муниципального служащего и 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 увольнениях муниципальных служащих и работников в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляются проекты приказов о сокращении должностей муниципальных служащих, численности или штата работников с указанием срока, в течение которого их намечено осуществить, копии документов, являющихся основанием для принятия таких решений, список сокращаемых должностей, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, другую необходимую информацию.

5.3.10.1. Массовым признается увольнение муниципальных служащих и работников в соответствии с критериями, определенными действующим краевым трехсторонним Соглашением между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья».

В коллективных договорах могут быть установлены иные критерии массового высвобождения, улучшающие положение муниципальных служащих и работников.

5.3.11. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с приведением численности муниципальных служащих и работников к объёмам выполняемых работ, осуществлять уменьшение должностей муниципальной службы, численности работающих в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе:

естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

упреждающей переподготовки кадров, профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых муниципальных служащих, работников до наступления срока расторжения трудового договора;

ограничение круга совместителей и временных работников;

перемещения муниципальных служащих, работников внутри органов местного самоуправления, организаций на вакантные должности.

5.3.12. Применять увольнение муниципальных служащих и работников по сокращению штатов, численности только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства по месту службы (работы).

5.3.13. Взаимодействовать с органами государственной службы занятости, выборными профсоюзными органами в целях совместного решения вопросов трудоустройства высвобождаемых муниципальных служащих и работников в соответствии с законодательством.

5.3.14. При принятии решения об увольнении муниципального служащего, работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода муниципального служащего, работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у представителя нанимателя, работодателя работу (как вакантную должность или должность (работу), соответствующую квалификации муниципального служащего, работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую муниципальный служащий, работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.3.15. Сохранять за муниципальным служащим, работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), денежное содержание (среднюю заработную плату) на срок его переквалификации.

5.4. При сокращении должностей муниципальной службы или упразднении органа местного самоуправления служебные отношения с муниципальным служащим продолжаются в случае предоставления муниципальному служащему, замещающему сокращаемую должность муниципальной службы, в этом же органе местного самоуправления с его письменного согласия иной должности муниципальной службы или в органе местного самоуправления, которому переданы соответствующие функции, либо в другом органе местного самоуправления с учетом:

1) уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской, муниципальной службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки;

2) уровня его профессионального образования и стажа гражданской, муниципальной службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки при условии получения им дополнительного профессионального образования, соответствующего направлению деятельности по данной должности муниципальной службы.

5.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования формы, предусматривающие, что при сокращении численности или штата муниципальных служащих и работников преимущественное право на оставление на работе помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют следующие категории муниципальных служащих и работников:

предпенсионного возраста за 2 года до возникновения права на пенсию по возрасту;

имеющие длительный стаж работы в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования (более 10 лет);

одиноким матери (отцы), имеющие на иждивении детей в возрасте до 16 лет; родителям в многодетной семье; лиц, поименованных в пункте 9.8. настоящего Соглашения.

Коллективными договорами могут предусматриваться и другие категории лиц, пользующиеся в этих условиях преимущественным правом на оставление на работе.

Не допускать увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

5.6. С письменного согласия муниципального служащего, работника представитель нанимателя, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности (увольнении), выплатив дополнительную компенсацию муниципальным служащим в размере сохраняемого денежного содержания, работникам – в размере среднего заработка, исчисленных пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности (увольнении).

5.7. При изменении существенных условий трудового договора по инициативе представителей нанимателя, работодателей и письменного отказа муниципального служащего, работника от предложенной для замещения иной должности муниципальной службы (работы) в случае увольнения с муниципальной службы (работы) и расторжения трудового договора, выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего денежного содержания (зарботка).

5.8. Муниципальным служащим, работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 и 3 статьи 81 Трудового кодекса, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю (конкретный период устанавливается коллективным договором) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

5.9. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также увольнение уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения муниципальным служащим и 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. Представители нанимателя, работодатели:

6.1.1. Разрабатывают с учетом требований законодательства Российской Федерации, отраслевых и иных особенностей деятельности организаций, мнения

соответствующего выборного профсоюзного органа Программы профессионального развития персонала, предусматривающие:

осуществление проведения профессиональной переподготовки, мероприятий по повышению квалификации и стажировки муниципальных служащих, работников в порядке и сроки, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы) муниципальных служащих, работников;

совершенствование применения профессиональных стандартов, внедрение независимой оценки квалификаций муниципальных служащих, работников;

ежегодное финансирование соответствующих мероприятий по развитию кадрового потенциала, в том числе профессионального обучения и дополнительного профессионального образования муниципальным служащим и работникам

6.1.2. Создают муниципальным служащим, работникам, совмещающим муниципальную службу (работу) с обучением в образовательных учреждениях профессионального и высшего образования, необходимые условия и обеспечивает гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Соглашением.

6.1.3. Гарантируют условия для прохождения профессионального обучения, получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования муниципальными служащими, работниками для нужд органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования.

6.1.4. Обеспечивают прохождение муниципальными служащими и работниками профессиональной переподготовки и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы) на этот период.

6.1.5. Содействуют муниципальному служащему, работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию для нужд органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования.

6.1.6. Устанавливают по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

По заявлению муниципального служащего (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 Российской Федерации.

6.1.7. В случаях получения муниципальным служащим, работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности органа местного самоуправления и организации Муниципального образования, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной

профсоюзной организации предоставляет такому муниципальному служащему, работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

6.1.8. Не допускают необоснованного расторжения трудовых договоров с муниципальными служащими, работниками, принуждения муниципальных служащих, работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений их трудовых прав.

6.1.9. Для определения уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих, работников проводит их аттестация. Положение о порядке и условиях проведения аттестации утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.10. Планируют и реализуют мероприятия по адаптации вновь принятых муниципальных служащих, работников в органы местного самоуправления и организации Муниципального образования, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

6.1.11. Используют потенциал наставничества при проведении первоначального обучения вновь принятых муниципальных служащих, работников в пределах установленной для них продолжительности служебного (рабочего) времени.

6.1.12. Принимают меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет.

6.1.13. При продвижении по службе (работе) муниципальных служащих и работников учитывают результаты конкурса и аттестации, квалификация, а также получение ими соответствующего образования в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

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

6.1.15. Гарантируют муниципальным служащим и работникам, совмещающим работу с обучением на производстве, или обучающимся в интересах организации в учебных заведениях без отрыва от производства, создание необходимых условий, сохранение средней заработной платы на весь период обучения.

6.1.16. Совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций проводят конкурсы профессионального мастерства среди муниципальных служащих и работников, разрабатывают и реализуют меры, направленные на снижение текучести кадров.

6.2. Стороны:

6.2.1. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» принимают меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, а также

на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.2.2. Взаимодействуют по вопросам участия муниципальных служащих и работников в краевых конкурсах профессионального мастерства «Лучший по профессии», «Лучший муниципальный служащий» во всероссийских конкурсах «Лучший по профессии» и «Российская организация высокой социальной эффективности».

7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является муниципальный служащий (работник) в возрасте до 35 лет включительно, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на службу (работу) в орган местного самоуправления, организацию Муниципального образования на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

Молодыми работниками считать лиц в возрасте до 35 лет включительно без установления требований к уровню их профессионального образования.

7.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

7.2.1. Содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых специалистов (работников);

7.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

7.2.3. Развитие практики стажировок учащихся и студентов отраслевых образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в целях получения опыта работы и последующего трудоустройства на постоянные рабочие места.

7.2.4. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования молодых специалистов (работников).

7.2.5. Организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства в целях повышения престижа профессий и специальностей, муниципальной службы.

7.2.6. Привлечение молодых муниципальных служащих, работников к участию в профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсах, реализации краевых образовательных проектов и социально значимых мероприятий;

7.2.7. Содействие в формировании у молодых специалистов (работников) здорового образа жизни через вовлечение в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность;

7.3. Представители нанимателя, работодателя в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

7.3.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации молодых муниципальных служащих и работников.

7.3.2. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организации Муниципального образования.

7.3.3. Обеспечивают оказание помощи молодым специалистам (работникам) в профессиональной и социальной адаптации, координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.3.4. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

7.3.5. Поощряют молодых специалистов (работников), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.4. Коллективными договорами могут предусматриваться:

7.4.1. Предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;

7.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования института наставничества.

7.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

7.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов.

7.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.4.6. Оказание материальной помощи поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.

7.4.7. Создание условий для организации активного досуга мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

7.5. Выборные профсоюзные органы в целях активизации участия молодежи в развитии и повышении эффективности деятельности профсоюзного движения:

7.5.1. Осуществляют:

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

информирование молодых специалистов (работников) о задачах и деятельности Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

поощрение молодых специалистов (работников), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

оказание помощи в организации культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодежи.

7.5.2. Информировать молодых специалистов (работников) о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров.

7.5.3. Проводят обучение председателей молодежных советов, молодых

профсоюзных активистов по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам.

7.5.4. Организуют и проводят форумы, конференции, круглые столы по актуальным проблемам молодежи.

7.5.5. Контролируют предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

7.5.6. Принимают участие в реализации федеральных и краевых молодежных программ.

7.5.7. Проводят иные мероприятия по повышению социальной активности молодежи, в целях повышения престижа муниципальной службы, работы в Управлении и развития профсоюзного движения.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны:

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

8.1.2. В целях обеспечения достойного труда участвуют в решении вопросов условий и охраны труда в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования.

8.1.3. Совместно рассматривают вопросы состояния охраны труда и производственного травматизма в организациях органов местного самоуправления и образования, а также выполнения данного раздела Соглашения.

8.1.4. Оказывают содействие мерам по формированию системы управления охраной труда в организациях отрасли госучреждений Муниципального образования, соответствующей современным экономическим и трудовым отношениям.

8.1.5. Взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения законодательства об охране труда в организациях отрасли госучреждений Муниципального образования.

8.1.6. Сотрудничают по вопросам разработки и реализации плана мероприятий («дорожной карты»), направленных на профилактику производственного травматизма в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования, на основе Плана, утвержденного заместителем председателя Правительства Ставропольского края 28 ноября 2017 года;

проведения на территории Муниципального образования обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда муниципальных служащих и работников, а также руководителей органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования;

реализации мер по повышению качества обучения по охране труда в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования;

организации и проведения семинаров, совещаний, «круглых столов», выставок области охраны труда.

8.1.7. Участвуют в организации и проведении отраслевых «Дней охраны

труда».

8.1.8. Информировать муниципальных служащих, работников о состоянии условий и охраны труда в организациях отрасли госучреждений Муниципального образования, изменениях в трудовом законодательстве, в том числе посредством издания и распространения справочно-методической литературы по охране труда.

8.2. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают:

8.2.1. Реализацию государственной политики в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края, регулирующим вопросы охраны труда.

8.2.2. Реализацию подпрограммы «Улучшение условий и охраны труда» государственной программы Ставропольского края «Развитие сферы труда и занятости населения» в рамках имеющихся полномочий.

8.2.3. Безопасность муниципальных служащих и работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве техники, инструментов, сырья и материалов.

8.2.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.2.5. Организацию работы комитетов (комиссий) по охране труда, в состав которых на паритетной основе включаются представители работодателя и представители выборных органов первичной профсоюзной организации, направление членов данных комитетов (комиссий) на обучение по охране труда.

8.2.6. Функционирование системы управления охраной труда с проведением системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

8.2.7. Разработку и реализацию мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и сохранения здоровья муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования.

8.2.8. Соответствие локальной нормативно-технической документации государственным требованиям охраны труда.

8.2.9. Создание в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования с численностью муниципальных служащих и работников более 50 человек службы охраны труда или введение должности специалистов по охране труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

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

8.2.11. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране

труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

8.2.12. Ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования, охрану труда и здоровья муниципальных служащих и работников.

8.2.13. Проведение обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда муниципальных служащих и работников в установленном законодательством порядке.

8.2.14. Проведение в установленные сроки специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) с обязательным включением в состав соответствующей комиссии представителей первичной профсоюзной организации.

8.2.15. Информирование муниципальных служащих и работников о проведении СОУТ на их рабочих местах.

8.2.16. Возможность присутствия муниципальных служащих и работников при проведении СОУТ на их рабочих местах, получение разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

8.2.17. Предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.2.18. Беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.19. Сокращение времени пребывания работников на рабочих местах при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин в соответствии с гигиеническими требованиями к микроклимату помещений (СанПиН 1.2.3685-21).

8.2.20. Расследование и учет в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.21. 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 в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования со смертельным исходом представитель нанимателя, работодатель обязан сообщить об этом в комитет Ставропольской краевой организации Профсоюза.

8.2.22. Доставку муниципальных служащих и работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя.

8.2.23. Проведение анализа причин несчастных случаев, микротравм и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

8.2.24. Рассмотрение с участием первичной профсоюзной организации обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников и их учет. Порядок участия первичной профсоюзной организации в расследовании микротравм и порядок их извещения о микротравмах устанавливаются в коллективном договоре.

8.2.25. Поощрение работников подведомственных учреждений за активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

8.2.26. Увеличение размеров финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, предупреждение несчастных случаев и профзаболеваний, с более активным использованием на эти цели средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

8.2.27. Создание кабинетов и уголков охраны труда.

8.3. Представители нанимателя, работодателя:

8.3.1. Разрабатывают и утверждают Положения о системе управления охраной 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.

8.3.2. Обеспечивают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда.

8.3.3. Предусматривают в коллективных договорах дополнительные гарантии уполномоченным и членам комитетов (комиссий) по охране труда за выполнение ими дополнительных обязанностей, осуществляют меры по созданию им условий для эффективной работы, содействуют краевой организации Профсоюза в проведении ежегодных смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.3.4. Не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с соответствующим выборным профсоюзным органом мероприятия по его снижению (недопущению).

8.3.5. Обеспечивают муниципальных служащих и работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

8.3.6. По мотивированному предложению выборного органа первичной профсоюзной организации проводят внеплановую специальную оценку условий труда.

8.3.7. Представляют по запросу соответствующего выборного профсоюзного органа обобщенных сведений о состоянии условий труда, производственном травматизме, профессиональных заболеваниях и специальной оценке условий труда.

8.4. 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.

8.5. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИД стороны:

не допускают никакой дискриминации и стигматизации по отношению к муниципальным служащим и работникам, в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции;

организуют и проводят работу по профилактике и информированию муниципальных служащих и работников по вопросам ВИЧ/СПИДа.

8.6. Стороны предусматривают в коллективных договорах:

дополнительные по сравнению с трудовым законодательством гарантии и компенсации для муниципальных служащих и работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве;

вывод из эксплуатации аварийных площадей (помещений), персональных компьютеров (далее – ПК) и других технических устройств, не имеющих санитарно-эпидемиологического заключения;

установление для муниципальных служащих и работников, работающих с ПК, обязательных регламентированных оплачиваемых перерывов продолжительностью 15 минут через каждые 2 часа непрерывной работы с ПК;

меры по созданию условий для эффективной работы уполномоченных (доверенных) лиц первичных профсоюзных организаций и комитетов (комиссий) по охране труда.

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

8.8. Ставропольская краевая организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации:

8.8.1. Проводят работу по выявлению нарушений в области охраны труда и добиваются их устранения. Осуществляют контроль за правильностью предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда. Принимают меры по улучшению условий труда, быта и оздоровлению работающих.

8.8.2. При наличии возможности формируют институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, внештатных инспекторов, инициируют создание и организацию эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда, обобщают и распространяют опыт их работы, вносят работодателям предложения по обучению уполномоченных (доверенных) лиц первичных профсоюзных организаций, членов комитетов (комиссий) по охране труда.

8.8.3. Обеспечивают бесплатную юридическую помощь, консультирование и защиту муниципальных служащих и работников – членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

8.9. Ставропольская краевая организация Профсоюза обязуется:

8.9.1. Содействовать представителям нанимателя, работодателям органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования в улучшении условий и охраны труда, создании для муниципальных служащих, работников здоровых и безопасных условий труда, проведении специальной оценки условий труда работников, оценки профессиональных рисков.

8.9.2. Рассматривать вопросы условий и охраны труда на заседаниях выборных коллегиальных органов, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.9.3. Вносить предложения по вопросам условий и охраны труда и другим вопросам, направленным на улучшение условий труда муниципальных служащих и работников, принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда.

8.9.4. Оказывать содействие организациям Муниципального образования по внедрению программы «нулевого травматизма» и присоединения к Международной кампании «Vision Zero» или «Нулевой травматизм».

8.9.5. Оказывать консультативную помощь муниципальным служащим и работникам – членам Профсоюза по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

8.9.6. Организовывать и проводить обучение профсоюзного актива по охране труда.

8.9.7. Организовывать проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.9.8. Поощрять особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации Соглашений и коллективных договоров профсоюзными наградами.

8.10. В случае установления факта грубой неосторожности муниципального служащего, работника, способствовавшего возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного профсоюзного органа.

8.11. Обязательства сторон в области преодоления последствий распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих, при ухудшении эпидемиологической ситуации и введении органами государственной власти ограничительных мер.

8.11.1. Представители нанимателя, работодателя:

- в период объявления режима повышенной готовности создают условия для дистанционной работы, прежде всего, тех категорий муниципальных служащих, работников, для которых заболевание может повлечь наиболее неблагоприятные последствия, с учетом необходимости обеспечения деятельности организации в полном объеме;

- обеспечивают выполнение установленных требований и рекомендаций по работе в условиях риска распространения заболевания;

- содействуют обследованию муниципальных служащих, работников на наличие заболевания;

- содействуют вакцинации муниципальных служащих, работников при ее необходимости;

- предоставляют муниципальным служащим, работникам, прошедшим вакцинацию, два дополнительных оплачиваемых дня отдыха в порядке,

установленном коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации);

- в соответствии с санитарными нормами Роспотребнадзора обеспечивают муниципальных служащих, работников соответствующими средствами защиты от заболевания.

8.11.2 Ставропольская краевая организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации:

- осуществляют профсоюзный контроль за обеспечением муниципальных служащих, работников соответствующими средствами защиты;

- проводят разъяснительную работу в трудовых коллективах о правилах безопасного выполнения работ в условиях рисков распространения заболевания;

- информируют муниципальных служащих, работников об особенностях трудовых отношений в условиях режима повышенной готовности и о мерах государственной поддержки.

8.11.3. Стороны договорились, что прохождение муниципальными служащими, работниками вакцинации от заболеваний осуществляется исключительно на добровольной основе (за исключением работников, для которых обязательность прохождения вакцинации установлена действующим законодательством).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Формирование социальных статей бюджета Муниципального образования осуществляется с учетом норм настоящего Соглашения.

9.2. Представители нанимателя, работодателя предусматривают в коллективных договорах:

9.2.1. Выплату единовременного пособия за счет средств органа местного самоуправления и организации Муниципального образования при выходе муниципального служащего и работника организации муниципального образования на пенсию, при рождении ребенка и в других случаях.

9.2.2. Обеспечение своевременного предоставления информации в Социальный фонд России для осуществления выплат, гарантированных государством, за счет средств социального страхования.

9.2.3. Обеспечение постоянного контроля над предоставлением в полном объеме льгот и компенсаций муниципальным служащим и работникам органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

9.2.4. Руководствуясь федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования", ведут персонифицированный учет и своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

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

распространяющиеся только на категории работников, поименованных в пункте 1.4. настоящего Соглашения:

9.3.1. Муниципальным служащим и работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные свободные от работы дни (от одного до трех) с сохранением заработка в связи с:

- бракосочетанием - 3 дня;
- похоронами близкого родственника – 3 дня;
- переездом на новое место жительства - 2 дня;
- днем начала учебного года родителям (опекунам) учеников 1-3 классов - 1 день;
- днем окончания учебного года родителям (опекунам) учеников выпускного класса - 1 день.

9.3.2. Представители нанимателя, работодатели оказывают муниципальным служащим и работникам материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) 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 муниципальным служащим и работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается представителем нанимателя, работодателем по согласованию с выборными профсоюзными органами.

9.4. Представители нанимателя, работодатели обязуются:

9.4.1. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи муниципальным служащим и работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании.

9.4.2. Выделять средства для поощрения победителей смотров-конкурсов профессионального мастерства в соответствии с Положением о смотре-конкурсе.

9.4.3. Предусматривать материальное поощрение муниципальным служащим и работникам в размере, установленном коллективным договором, в связи с награждением государственными наградами, присвоением Почетных званий Российской Федерации, награждением наградами Ставропольского края, Почетными грамотами Губернатора, Правительства и Думы Ставропольского края, юбилейными датами (при достижении 50, 55 лет женщине и 50, 60 лет – мужчине).

9.5. Членам Профсоюза, увольняемым в связи с ликвидацией органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования, 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.

9.6. В целях организации питания на производстве при наличии финансовых возможностей Представители нанимателя, работодатели определяют места (комнаты) для приема пищи для муниципальных служащих и работников, занятых на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно.

9.7. Стороны рекомендуют представителям нанимателя, работодателям, выборным профсоюзным органам устанавливать в коллективных договорах условия, направленные на поддержку муниципальных служащих и работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации при проведении специальной военной операции (далее – участники СВО) и членов их семей.

В коллективных договорах могут предусматриваться следующие обязательства представителей нанимателя (работодателей) по оказанию дополнительных мер социальной поддержки:

для участников СВО:

преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении служебных (трудовых) отношений;

предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным участникам СВО для прохождения восстановительных процедур (в том числе медицинских);

установление дополнительных оплачиваемых отпусков демобилизованным участникам СВО;

установление приоритетного права на отпуск в удобное время.

для членов семей участников СВО:

преимущественное право на оставление на работе супругу участника СВО при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников (помимо основания, предусмотренного нормой статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

установление приоритетного права на отпуск в удобное время для родителей, супругов участников СВО;

обязательное предоставление по заявлению супруга участника СВО отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон;

единовременная материальная выплата родителю, супругу участника СВО в случае признания участника СВО пропавшим без вести или его гибели.

9.7.1. Профсоюзная сторона в соответствии с Уставом Профсоюза обязуется за счет средств профсоюзного бюджета оказывать меры материальной поддержки участникам СВО и членам их семей, по основаниям и в размерах, предусмотренных решением соответствующего выборного коллегиального профсоюзного органа».

9.8. Представители нанимателя, работодатели, обеспечивают предоставление

муниципальным служащим и работникам, имеющим знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», дополнительного дня отдыха с сохранением заработной платы один раз в течение календарного года.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Представители нанимателя, работодателя:

10.1.1. Не препятствуют вступлению муниципальных служащих и работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах;

10.1.2. Предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

10.1.3. Не препятствуют представителям крайкома Профсоюза в посещении органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав муниципальных служащих и работников и уставных задач Профсоюза.

10.1.4. На основании личных письменных заявлений муниципальных служащих и работников организаций - членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на расчетный счет Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования.

10.1.4.1. На основании личных письменных заявлений муниципальных служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на расчетный счет Профсоюза денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы в организациях Муниципального образования.

10.1.4.2. Зачисление денежных средств на счет Профсоюза производится в следующем порядке:

1) членские профсоюзные взносы ежемесячно в полном объеме перечисляются работодателем на накопительно-распределительный счет Профсоюза № 40703810760000100100, открытый крайкомом Профсоюза по доверенности ЦК Профсоюза в Ставропольском отделении № 5230 ПАО Сбербанк России, а затем распределяются в порядке и размере, определенных Уставом Профсоюза.

2) денежные средства, поступившие от работодателя по коллективному договору, зачисляются полностью на субсчет (лицевой счет) профсоюзной организации.

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. Учитывают предложения выборных профсоюзных органов по вопросам применения мер поощрения и взыскания, а также по вопросам служебной

деятельности муниципальных служащих и работников при принятии по ним решений.

10.1.7. Обеспечивают участие руководителей выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций в проводимых работодателями совещаниях по актуальным вопросам деятельности организации.

10.2. Гарантии трудовых прав муниципальных служащих и работников, входящих в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций:

10.2.1. Работа профактива на выборных должностях первичных профсоюзных организаций признается необходимой для развития системы социального партнерства в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования, в связи с чем Представители нанимателя, работодатели:

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах муниципальных служащих и работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюзов, в работе выборных коллегиальных органов и проводимых ими мероприятий, в том числе:

а) ежемесячно до 2 часов в неделю для проведения соответствующей общественной работы;

б) на время кратковременной учебы до 5 дней в год.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.4. Представители нанимателя, работодатели обязуются содействовать крайкому Профсоюза в работе по созданию и восстановлению первичных профсоюзных организаций в Муниципальном образовании.

11. Краевая организация Профсоюза обязуется:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и служебной (производственной) дисциплины присущими профсоюзу работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации методами.

11.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, перед работодателями, в органах государственной власти и местного самоуправления, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

11.3. Не допускать вмешательства в производственную деятельность органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования по выполнению возложенных на них задач и обязанностей.

11.4. Участвовать по взаимной договоренности в совместных совещаниях работодателей по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые и социально-

экономические права муниципальных служащих и работников.

11.5. Осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по устранению выявленных 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 профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и за счет средств Ставропольской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – краевой организации Профсоюза):

- выплачивается материальная помощь в случаях: повреждения или утраты имущества в результате стихийного бедствия или пожара; длительного (не менее 21 дня) заболевания; лечения онкологического заболевания; оперативного лечения заболевания; получения платных медицинских услуг на сумму не менее 10 тыс. руб.; несчастного случая на производстве и в быту – в порядке, установленном нормативными актами краевой организации Профсоюза;

- 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.);

- предоставляются льготные путевки на лечение в профсоюзных санаторно-курортных и лечебно-профилактических учреждениях со скидкой 20 процентов от стоимости (данные скидки распространяются и на членов семьи члена Профсоюза);

- оплачивается обучение в ГБУ ДПО «Ставропольский региональный ресурсный центр» по направлениям: «Охрана труда», «Обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда», «Пожарно-технический минимум», «Электробезопасность» (всех групп), «Обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве»;

- обеспечивается участие в программе краевой организации Профсоюза «Профсоюзный дисконт».

11.8. По ходатайству профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации краевая организация Профсоюза 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 над ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе территориальной отраслевой Комиссии.

12.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются территориальной отраслевой Комиссией, подводятся на заседаниях комитета Ставропольской краевой организации Профсоюза или ее президиума и на заседании администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.

12.3. При невыполнении Соглашения заинтересованная сторона в письменной форме информирует сопредседателей Комиссии, которые принимают меры по проведению взаимных консультаций и в течение 5 рабочих дней проводят заседание Комиссии. Отраслевая Комиссия в течение 5 рабочих дней принимает решение, которое является обязательным для сторон. В случае несогласия какой-либо из сторон с решением Комиссии об этом составляется протокол разногласий, подписываемый сторонами, и стороны вправе разрешить конфликт в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Приложение № 1
к территориальному отраслевому соглашению между
администрацией Новоалександровского муниципального
округа Ставропольского края и Ставропольской краевой
организацией Общероссийского профсоюза работников
госучреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации на 2025 – 2027 годы

СОСТАВ

территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в органах местного самоуправления Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, учреждениях и организациях, подведомственных администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края

От краевой организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (утвержден постановлением президиума крайкома Профсоюза от 21.08.2024 № 20 -1/1).

Сопредседатель комиссии – Енина Оксана Викторовна, заместитель председателя, заведующий отделом социально-трудовых отношений и социального партнерства аппарата Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Члены комиссии:

Галюткин Евгений Анатольевич, правовой инспектор Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Изгаршев Максим Сергеевич, технический инспектор труда Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

От администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края (утвержден распоряжением администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края от 29 октября 2024 г. № 477-р):

Сопредседатель комиссии – Дубинин Николай Георгиевич, заместитель главы администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

Члены комиссии:

Красова Наталья Николаевна, заместитель главы администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

Неровнов Игорь Владиславович, заместитель главы администрации – начальник финансового управления администрации, Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

Приложение № 2
к территориальному отраслевому соглашению между
администрацией Новоалександровского муниципального
округа Ставропольского края и Ставропольской краевой
организацией Общероссийского профсоюза работников
госучреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации на 2025 – 2027 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в органах местного самоуправления Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, учреждениях и организациях, подведомственных администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Г.В.ВОЛКОВ

«10» декабря 2024 года



УТВЕРЖДАЮ:

Глава Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края

Э.А.КОЛИУНОВ

«10» декабря 2024 года



Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в органах местного самоуправления Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, учреждениях и организациях, подведомственных администрации Новоалександровского муниципального округа (далее – Комиссия).

1. Состав и правовая основа деятельности Комиссии

1. Комиссия является постоянно действующим органом социального партнерства в администрации Новоалександровском муниципального округа Ставропольского края, в состав которого входят наделенные необходимыми полномочиями представители администрации Новоалександровском муниципального округа и муниципальных служащих, работников исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления, отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации, муниципальных учреждений Новоалександровском муниципального округа Ставропольского края (далее – организации Муниципального образования), интересы которых представляет Ставропольская краевая организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и

общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Ставропольская краевая организация Профсоюза), которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее – стороны).

2. Правовую основу деятельности Комиссии составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Закон Ставропольского края от 01.03.2007 № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», иные нормативные правовые акты Ставропольского края, регулирующие отношения в сфере труда, соглашения всех уровней, действие которых распространяется на исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления, отраслевые (функциональные) и территориальные органы администрации, муниципальные учреждения Новоалександровском муниципального округа Ставропольского края, а также настоящее Положение.

2. Цели, задачи и основные права Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- достижение согласования интересов сторон;
- обеспечение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых (служебных) отношений в органах местного самоуправления и организациях Муниципального образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта и заключение отраслевого Соглашения между Ставропольской краевой организацией Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Соглашение);
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных актов Муниципального образования, регулирующих социально-трудовые (служебные) отношения;
- информирование муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;
- согласование позиций сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашения.

2.3. Комиссия для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений и выполнения стоящих перед ней задач:

- проводит коллективные переговоры и подготовку проекта Соглашения;
- заключает Соглашение, принимает решения об изменении и дополнении Соглашения, продлении срока его действия;
- организует контроль за выполнением Соглашения;
- координирует действия сторон по реализации Соглашения;
- заслушивает на своих заседаниях информацию о выполнении Соглашения;
- рассматривает и разрешает спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- при необходимости приглашает для участия в своей работе представителей сторон и представителей других организаций, не входящих в состав Комиссии;

- запрашивает и получает от руководства администрации Новоалександровском муниципального округа Ставропольского края информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

- осуществляет контроль за выполнением решений Комиссии.

2.4. Реализация Комиссией определенных настоящим Положением прав не препятствует сторонам реализовывать свои права в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Решения Комиссии по вопросам заключения и выполнения Соглашения подлежат обязательному рассмотрению сторон.

3. Принципы и порядок формирования Комиссии

3.1. Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия сторон;
- паритетности и полномочности представителей сторон;
- независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

3.2. Комиссия образуется по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

3.3. Представители сторон являются членами Комиссии. Количество членов Комиссии от каждой из сторон составляет 3 человека.

3.4. Персональный состав представителей каждой стороны Комиссии и порядок их ротации определяется сторонами самостоятельно в соответствии с законодательством и учредительными документами сторон.

3.4.1. Состав представителей в составе Комиссии и кандидатура сопредседателя Комиссии от стороны муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления и организаций Муниципального образования определяются решением президиума Ставропольской краевой организации Профсоюза.

3.4.2. Состав представителей в составе Комиссии и кандидатура сопредседателя Комиссии от стороны администрации Новоалександровском муниципального округа Ставропольского края определяются главой Новоалександровском муниципального округа Ставропольского края и утверждаются соответствующим локальным нормативным актом.

3.5. Образую Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта Соглашения, изменений и дополнений Соглашения;
- контроль за выполнением Соглашения.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия разрабатывает и утверждает регламент работы Комиссии, которым устанавливается порядок разработки проекта и заключения Соглашения.

4.2. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

4.3. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины представителей от каждой стороны.

4.4. Замена членов Комиссии иными лицами для участия в ее заседаниях не допускается.

4.5. Комиссия принимает решения на своих заседаниях открытым голосованием.

4.6. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны.

4.7. Решение считается принятым каждой стороной Комиссии, если за него проголосовали более половины представителей соответствующей стороны, принимающих участие в заседании.

4.8. Сторона Комиссии, не согласная с принятым решением, имеет право на включение особого мнения в протокол заседания Комиссии.

4.9. Решения Комиссии являются обязательными к выполнению сторонами Комиссии.

5. Сопредседатели и секретарь Комиссии

5.1. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, кандидатуры которых определяются каждой из сторон в порядке, предусмотренном пунктами 3.4., 3.4.1. и 3.4.2 настоящего Положения.

5.1.1. Сопредседатели Комиссии являются членами данного органа социального партнерства.

5.1.2. Сопредседатели Комиссии:

- председательствуют на ее заседаниях в порядке, предусмотренном регламентом Комиссии;
- ведут подготовку заседаний Комиссии;
- готовят проекты повестки дня и решений заседаний Комиссии, иных связанных с работой Комиссии материалов;
- обеспечивают взаимодействие сторон и достижение согласия между ними при выработке решения Комиссии;
- приглашают для участия в работе Комиссии представителей сторон;
- проводят в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативных решений;
- информируют стороны о деятельности Комиссии;
- подписывают протоколы заседаний Комиссии.

5.2. По представлению сопредседателей Комиссии члены Комиссии избирают секретаря Комиссии.

5.2.1. Секретарь Комиссии может не являться членом Комиссии и, в этом случае, на заседании не имеет право голоса.

5.2.2. Секретарь комиссии:

- ведет протокол заседаний, оформляет иные связанные с работой Комиссии материалы;
- подписывает протоколы заседаний Комиссии.

6. Члены Комиссии

6.1. Права и обязанности членов Комиссии определяются настоящим Положением и регламентом Комиссии.

6.2. Члены Комиссии обязаны:

- участвовать в заседании Комиссии;
- содействовать реализации решений Комиссии;
- заблаговременно информировать секретаря Комиссии о невозможности присутствовать на заседании Комиссии по уважительной причине;
- выполнять поручения Комиссии, данные в пределах ее компетенции;
- участвовать в разработке проекта отраслевого Соглашения.

6.3. Члены Комиссии имеют право:

- принимать участие в подготовке заседаний Комиссии;
- выступать на заседании Комиссии, вносить предложения по вопросам, отнесенным к компетенции Комиссии и включенным в повестку дня заседания, требовать проведения по иным вопросам голосования;
- по согласованию с сопредседателем стороны делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;
- знакомиться с соответствующими нормативными актами и локальными нормативными актами, информационными и справочными материалами и получать их по запросу;
- задавать другим участникам заседания Комиссии вопросы в соответствии с повесткой дня и получать на них ответы по существу;
- инициировать включение вопросов, возникающих в ходе выполнения отраслевого Соглашения, в повестку заседаний Комиссии.

6.4. Член Комиссии, не согласный с принятым решением, имеет право на включение его особого мнения в протокол заседания Комиссии.

Приложение № 3
к территориальному отраслевому соглашению между
администрацией Новоалександровском муниципального
округа Ставропольского края и Ставропольской краевой
организацией Общероссийского профсоюза работников
госучреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации на 2025 – 2027 годы

УТВЕРЖДЕН

на заседании отраслевой Комиссии
(«10» декабря 2024 года протокол № 1)

РЕГЛАМЕНТ

территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в органах местного самоуправления Новоалександровском муниципальном округе Ставропольского края, учреждениях и организациях, подведомственных администрации Новоалександровском муниципальном округе Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Регламент работы территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в органах местного самоуправления Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края, учреждениях и организациях, подведомственных администрации Новоалександровского муниципального округа (далее соответственно – Регламент, Комиссия) определяет порядок и правила работы Комиссии как постоянно действующего органа социального партнерства в исполнительно-распорядительном органе местного самоуправления, отраслевых (функциональных) и территориальных органах администрации, муниципальных учреждениях Новоалександровском муниципальном округе Ставропольского края

1.2. Основными формами работы Комиссии являются:

- заседания Комиссии;
- коллективные переговоры представителей сторон по вопросам подготовки проекта, заключения, изменения, дополнения и контроля за выполнением Соглашения между Ставропольской краевой организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и администрацией Новоалександровском муниципальном округе Ставропольского края (далее – Соглашение);
- согласования позиций сторон по спорным вопросам, входящих в их компетенцию.

1.3. Деятельность Комиссии осуществляется на основе коллегиальности, свободного и открытого обсуждения и решения вопросов, входящих в ее компетенцию.

1.4. Комиссия вправе рассматривать на своем заседании любой вопрос, входящий в ее компетенцию и включенный в повестку дня, принимать решение в

пределах полномочий, предусмотренных действующим законодательством, отраслевым Соглашением, положением о Комиссии и настоящим Регламентом.

1.5. Для обеспечения оперативного взаимодействия сторон в период между заседаниями Комиссии сопредседателями Комиссии проводятся консультации по вопросам, требующим оперативного решения.

2. Ведение коллективных переговоров. Порядок разработки проекта отраслевого Соглашения и заключения отраслевого Соглашения

2.1. Подготовка заседаний Комиссии

2.1.1. Дата, место и время проведения заседания Комиссии определяются по согласованию сторон.

2.1.2. Сопредседатели Комиссии обеспечивают:

- подготовку проектов повестки дня, регламента работы и решений заседания Комиссии;

- предоставление членам Комиссии необходимой информации по вопросам, предлагаемым для рассмотрения Комиссии;

- приглашение членов Комиссии на заседание.

2.1.3. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться члены Комиссии, а также специалисты, эксперты и иные лица, не являющиеся членами Комиссии.

Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются охраняемой законом государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.1.4. Представленные сторонами материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению Комиссией, принимаются за основу для обсуждения.

2.2. Организация ведения коллективных переговоров,

2.2.1. Началом коллективных переговоров считается дата первого заседания Комиссии.

- 2.2.2. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины представителей от каждой стороны.

Замена представителей сторон (членов Комиссии) иными лицами не допускается.

2.2.3. По согласованию сторон сопредседатели Комиссии поочередно председательствуют на заседаниях Комиссии.

2.2.4. Председательствующий на заседании Комиссии:

- ведет заседание Комиссии;

- вносит на утверждение Комиссии предложения по открытию заседания, повестке дня и регламенту работы;

- обеспечивает ведение заседания в соответствии с настоящим Регламентом;

- предоставляет согласно повестке дня слово для выступлений, а в необходимых случаях по согласованию с членами Комиссии может изменить очередность выступлений;

- ставит на голосование в порядке поступления все предложения членов Комиссии;

- организует голосование по принятию решений Комиссии, сообщает результаты голосования.

2.2.5. Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.2.6. Протоколы заседания Комиссии ведутся и оформляются секретарем Комиссии в двух экземплярах.

2.2.7. Оформленные протоколы подписываются сопредседателями Комиссии и секретарем Комиссии.

2.2.8. Переговоры по согласованию проекта Соглашения проводятся на основе предложений сторон, представленных в письменной форме.

2.2.9. Время для доклада, как правило, устанавливается в пределах до 15 минут, для содокладов, выступлений в прениях – до 7 минут, для справок – до 3 минут.

По решению Комиссии на ее заседании может быть согласована иная продолжительность выступлений.

2.2.10. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, вырабатывать и использовать согласительные процедуры для поиска компромиссов и выработки оптимальных решений.

2.2.11. Членами Комиссии в ходе переговоров могут вноситься дополнительные предложения по проекту Соглашения.

2.2.12. Замечания к проекту отраслевого Соглашения оформляются в письменной форме и должны содержать номер пункта, к которому они относятся, точно сформулированную суть вносимого предложения («исключить», «изменить», «перенести в другой раздел» (с конкретным указанием раздела), «изменить редакцию» (точная формулировка новой редакции).

2.2.13. Замечания к проекту Соглашения должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, иных нормативно-правовых актов.

2.2.14. При рассмотрении проекта решения по соответствующему вопросу повестки дня Комиссия вправе:

1) принять решение, в том числе с поправками, внесенными в ходе его обсуждения;

2) принять решение за основу с последующей его доработкой и повторным рассмотрением;

3) отложить обсуждение проекта решения;

4) отклонить проект решения.

2.2.15. Члены Комиссии, не согласные с принятым Комиссией решением, вправе в письменной форме выразить особое мнение, которое доводится до сведения всех членов Комиссии и прилагается к соответствующему протоколу заседания. Особое мнение должно быть выражено и оглашено на том заседании, на котором принято решение, с которым не согласен член Комиссии.

2.2.18. В согласованный Комиссией проект Соглашения внесение дополнений и изменений в одностороннем порядке не допускается.

2.2.19. Комиссия разрабатывает проект отраслевого Соглашения в течение 60 календарных дней (не более двух месяцев).

Общий срок ведения переговоров не должен превышать 90 календарных дней (не более трех месяцев) с момента их начала.

2.2.20. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны подписывают Соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

2.2.21. Протокол разногласий должен содержать номер пункта, по которому возникли разногласия, предлагаемые редакции с указанием сторон, их сформулировавших. Предлагаемые редакции должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, иных нормативно-правовых актов.

2.2.22. Подписанное Соглашение в семидневный срок направляется в управление труда и социальной защиты населения администрации Новоалександровском муниципального округа для уведомительной регистрации.

2.2.23. Стороны в период действия Соглашения имеют право инициировать переговоры по его изменению, дополнению.

2.2.24. Стороны договорились, что изменения и дополнения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

- сторона, проявившая инициативу по внесению изменений, направляет в Комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

- после получения соответствующего предложения одной из сторон переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца;

- изменения вносятся в Соглашение по решению отраслевой Комиссии.

2.2.25. Принятые Сторонами изменения и дополнения Соглашения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения представителей нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов.

2.2.26. Внесением изменений, дополнений Соглашения признается:

- дополнение Соглашения структурными элементами (разделами, пунктами, абзацами), приложениями, словами, цифрами;

- замена слов, цифр;

- изложение в новой редакции заголовка, структурного элемента (раздела, пункта, абзаца), приложения;

- исключение из текста структурного элемента (раздела, пункта, абзаца), приложения, слов, цифр.

3. Контроль за исполнением решений Комиссии

3.1. Не менее одного раза в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы о ходе выполнения Соглашения и реализации решений Комиссии.

Прочито и пронумеровано
58 (пятьдесят восемь) листов

Председатель краевой
организации Профсоюза

Г.В.Волков/

