

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД
ДОНСКОЙ, КООРДИНАЦИОННЫМ СОВЕТОМ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ДОНСКОЙ И
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ДОНСКОЙ НА 2025 - 2027 ГОДЫ**

Администрация муниципального образования город Донской, именуемая в дальнейшем Администрация, в лице главы администрации Кулика Сергей Григорьевича, действующего на основании Устава муниципального образования город Донской, Координационный совет организаций профсоюзов, представительство Тульской Федерации Профсоюзов (далее - ТФП) в муниципальном образовании город Донской, именуемый в дальнейшем Профсоюзы, в лице председателя Алешиной Ольги Анатольевны, действующей на основании Устава ТФП и доверенности ТФП, и Территориальное объединение работодателей муниципального образования город Донской Тульской области, именуемое в дальнейшем Работодатели, в лице председателя Маресиной Юлии Юрьевны, действующего на основании Устава «Территориального объединения работодателей муниципального образования город Донской Тульской области», все вместе именуемые в дальнейшем Стороны, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и Законом Тульской области «О социальном партнерстве в сфере труда», в пределах своей компетенции приняли на себя обязательства и заключили настоящее соглашение (далее - Соглашение) по основным вопросам проведения социально-экономической политики, реализации конституционных прав граждан в области труда, занятости, социальной защиты и разрешения коллективных трудовых споров в рамках социального партнерства, в целях повышения уровня и качества жизни населения, снижение бедности на основе устойчивого развития экономики муниципального образования город Донской (далее - муниципальное образование).

Стороны признают, что основными целями настоящего Соглашения являются обеспечение согласования интересов работников, работодателей и органов местного самоуправления муниципального образования по регулированию социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, направленных на создание условий для социально-экономического развития муниципального образования, повышение уровня и качества жизни населения на основе устойчивого развития, модернизации и укрепления конкурентоспособности экономики муниципального образования.

Стороны признают необходимым заключение территориальных трехсторонних и территориальных отраслевых соглашений по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в муниципальном образовании, коллективных договоров в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности (филиалов, представительств организаций) и у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании, в пределах своей компетенции принимают меры, направленные на обеспечение их реализации, оказывают всестороннее содействие в развитии социального партнерства на всех уровнях.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными, обязательными к применению и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

**1. В целях социально-экономического развития муниципального образования,
обеспечения занятости населения и развития трудовых ресурсов**

1.1. Стороны совместно:

1.1.1. Проводят политику, направленную на:

- развитие человеческого потенциала как основного фактора экономического роста;
- повышение конкурентоспособности товаров и услуг муниципального образования, снижение импортозависимости;
- содействие созданию новых высокопроизводительных рабочих мест и модернизацию действующих;
- обеспечение эффективной занятости;
- рост производительности труда;
- совершенствование профессиональной подготовки молодежи, условий труда;
- повышение заработной платы работающих, доходов населения;
- сокращение доли низкооплачиваемых категорий работников;
- снижение дифференциации в сфере доходов и заработной платы, совершенствование социальной сферы;
- реализацию мер поддержки работников, призванных на военную службу по мобилизации, и работников, заключивших контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.»

1.1.2. Осуществляют деловое взаимодействие для обеспечения выполнения прогнозного экономического показателя - рост отгруженной продукции в сопоставимых ценах.

1.1.3. Разрабатывают и обеспечивают реализацию мер по поддержке малого и среднего предпринимательства, способствуют формированию благоприятных условий для развития предпринимательской деятельности, вовлечения их представителей в систему социального партнерства.

1.1.4. Осуществляют деловое взаимодействие, направленное на реализацию мероприятий национальных проектов на территории муниципального образования.

1.1.5. Способствуют привлечению в экономику муниципального образования финансовых средств отечественных и иностранных инвесторов, разработке и внедрению инновационных и современных информационных технологий, механизмов, позволяющих увеличить выпуск конкурентоспособной продукции.

1.1.6. Принимают меры, направленные на модернизацию и технологическое развитие муниципального образования, совершенствование кадрового обеспечения и расширения занятости населения.

1.1.7. Принимают меры, направленные на преодоление негативных тенденций от влияния "теневой" экономики и неформального рынка труда, недопущению "скрытых" форм оплаты труда, сокращение "неформальной занятости", снижение задолженности по заработной плате и по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды.

1.1.8. Проводят согласованную политику при подготовке и принятии решений в отношении неплатежеспособных организаций, направленную на предотвращение возникающих социальных конфликтов.

При возникновении предпосылок для проведения процедур, связанных с несостоятельностью (банкротством) организаций, разрабатывают и осуществляют меры по опережающему профессиональному обучению, переквалификации и социальной поддержке работников.

1.1.9. Принимают скоординированные меры по снижению социальной напряженности в результате массового увольнения работников организаций любой организационно-правовой формы и формы собственности. При определении уровня массового высвобождения работников руководствуются следующими критериями:

- а) при ликвидации организаций с численностью работников 15 и более человек;
- б) при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в размере 10 процентов от общего числа работников в течение 30 календарных дней в организациях с численностью до 50 человек;
- в) при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организаций в количестве:
 - 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

1.1.10. Содействуют созданию в организациях рабочих мест для трудоустройства инвалидов, их доступности. Оказывают содействие в трудоустройстве лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе после окончания ими образовательных организаций, в соответствии с рекомендациями, содержащимися в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида. Предусматривают меры по обеспечению беспрепятственного доступа к рабочим местам и объектам социального значения.

1.1.11. Проводят регулирование вопросов, определяют масштабы привлечения и использования иностранных работников с учетом ситуации на рынке труда муниципального образования:

1.1.12. Организуют ежегодно в рамках мероприятий, приуроченных к Празднику Весны и Труда с участием социальных партнеров всех уровней:

- проведение конкурсов профессионального мастерства,
- чествование трудовых династий,
- проведение мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда,
- проведение мероприятий, направленных на привлечение молодежи в реальный сектор экономики.

1.1.13. Осуществляют совместные мероприятия по развитию туристической отрасли муниципального образования.

1.1.14. Рекомендуют работодателям Тульской области с учетом финансово-экономического положения рассмотреть возможность обеспечения следующих мер поддержки:

- 1) выплату ежемесячной материальной помощи в размере не менее среднемесячной заработной платы работникам - участникам СВО на период приостановления действия трудового договора;
- 2) выплату единовременной материальной помощи работникам, заключившим контракт с Минобороны России на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации в целях участия в СВО через военные комиссариаты или пункты отбора на военную службу по контракту;

3) выплату материальной помощи работникам - участникам СВО, возобновившим трудовую деятельность после окончания прохождения военной службы (окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации) и имеющим государственные награды Российской Федерации за проявленные личное мужество и отвагу (знак особого отличия - медаль "Золотая Звезда" Героя Российской Федерации, орден Мужества, медаль "За отвагу" и (или) иные государственные награды), либо в случае награждения указанными наградами посмертно - работникам - членам их семей;

4) выплату материальной помощи работникам - членам семей участников СВО;

5) предоставление возможности работникам - членам семей участников СВО работать в особых условиях (по индивидуальному гибкому графику, дистанционные формы занятости, сокращенная рабочая неделя и т.д.) на период нахождения в СВО.

1.1.15. В целях обеспечения работодателей Тульской области необходимым качественным кадровым ресурсом, создания эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, адаптации и сохранения сотрудников рекомендуют работодателям Тульской области руководствоваться в работе положениями Регионального стандарта кадрового обеспечения (приложение N 1 к Соглашению), с учетом финансово-экономического положения рассмотреть возможность их включения в коллективные договоры.

1.2. Администрация и Работодатели:

1.2.1. Создают условия для развития отечественного производства и предпринимательства, проводят работу по продвижению продукции, производимой на территории муниципального образования город Донской путем участия в выставочно-ярмарочных и конгрессных мероприятиях.

1.2.2. Способствуют реализации инвестиционных проектов в промышленности с созданием новых высокопроизводительных рабочих мест. Создают необходимые условия для внедрения энергосберегающих технологий.

1.2.3. В соответствии с потребностями регионального рынка труда проводят анализ и взаимные консультации по перспективной потребности в кадрах для формирования заказа на их подготовку в системе профессионального образования, принимают меры по обеспечению подготовки и повышению квалификации кадров, в том числе непосредственно на производстве.

1.2.4. Создают условия для осуществления трудовой деятельности женщин, имеющих детей.

1.2.5. Способствуют созданию новых, сохранению и модернизации действующих рабочих мест для жителей муниципального образования.

1.2.6. В случае развития чрезвычайной ситуации, введения режима повышенной готовности совместно разрабатывают меры по минимизации негативных последствий, стабилизации экономики региона и ее нормальному функционированию;

1.2.7. Создают условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с

уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда в регионе.

1.3. Администрация:

1.3.1. Проводит согласованную политику с Работодателями и Профсоюзами при разработке основных параметров программ и прогнозов социально-экономического развития муниципального образования, включая прогноз трудовых ресурсов.

1.3.2. Оказывает поддержку малому и среднему предпринимательству во всех секторах экономики города как основы создания новых рабочих мест и развития производственных отраслей.

1.3.3. Через сети «Интернет» или средства массовой информации размещает информацию об услугах государственной службы занятости и проводит иную информационно-разъяснительную работу о возможности трудоустройства и профессионального обучения профессиям.

1.3.4. Осуществлять анализ заявок на привлечение иностранной рабочей силы с учетом рекомендаций.

1.3.5. Принимает меры по недопущению роста уровня официально регистрируемой безработицы.

1.3.6. Организует за счет средств местного бюджета и с участием социальных партнеров всех уровней ежегодное проведение (участие в проведении) зональных мероприятий, приуроченных к Празднику Весны и Труда, с проведением конкурсов профессионального мастерства, выявлением и чествованием трудовых династий, проведением мероприятий, направленных на привлечение молодежи в реальный сектор экономики.

1.4. Профсоюзы и Работодатели:

1.4.1. Предусматривают в коллективных договорах:

- возможность предоставления оплачиваемого времени для поиска новой работы работником до наступления срока расторжения трудового договора;
- гарантии выпускникам профессиональных образовательных организаций от увольнения в связи с сокращением штата работников в первые два года после обучения;
- недопущение одновременного в течение года увольнения работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата при планируемых мероприятиях по сокращению штата;
- возможность оказания материальной помощи работникам при увольнении по основаниям, связанным с реорганизацией, сокращением штата организации;
- категории работников, пользующихся правом преимущественного оставления на работе, дополнительно к определенным действующим законодательством;
- обязательства по развитию производства, росту производительности труда;
- выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в том числе для детей работников организации;
- финансирование с учетом финансово-экономического положения работодателя мероприятий, направленных на:
 - развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала;

разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

переподготовку работников, предупрежденных об увольнении, предоставление им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Организуют трудовое соревнование подразделений, конкурсы профессионального мастерства на предприятиях и в организациях с подведением итогов и применением форм морального и материального стимулирования.

1.4.3. Разрабатывают и реализуют мероприятия по профессиональному развитию в организациях, обеспечению высокой производительности труда.

1.5. Работодатели:

1.5.1. Разрабатывают и реализуют бизнес-планы в целях привлечения капиталов для инвестирования инновационной деятельности.

1.5.2. Принимают меры по предотвращению спада производства, обеспечению прибыльной работы, своевременному техническому перевооружению, внедрению передовых технологий, сохранению имеющихся и созданию новых рабочих мест. Осуществляют при необходимости конверсию и (или) диверсификацию производства.

1.5.3. Оказывают содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих одного и более детей в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида.

1.5.4. Привлекают высококвалифицированных рабочих и специалистов в качестве наставников при трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций.

1.5.5. Принимают меры в пределах установленной квоты к выделению или созданию за счет собственных средств рабочих мест, в том числе специальных, для приема на работу инвалидов и в установленные законом сроки представляют в Территориальный отдел города Донского центра занятости населения Новомосковского района государственного учреждения Тульской области «Центр занятости населения Тульской области» информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей) на предприятии, в организации и количестве рабочих мест для приема на работу инвалидов.

1.5.6. Выделяют квоты от штатной численности сотрудников для трудоустройства граждан, заключивших контракт с Минобороны России на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации в целях участия в специальной военной операции через военные комиссариаты или пункты отбора на военную службу по контракту Тульской области.

1.6. Профсоюзы:

1.6.1. Изучают производственную и социально-экономическую ситуацию в организациях, анализируют и обобщают поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов профсоюзов предложения по улучшению работы организаций и направляют их в органы управления организаций, органы государственной власти и местного самоуправления.

1.6.2. Способствуют устойчивой финансово-экономической работе организаций: соблюдению трудовой и технологической дисциплин, росту производительности труда, повышению профессионализма и деловой активности работников через коллективные договоры, соглашения, конкурсы, общественные смотры. Участвуют в организации трудового соревнования в организациях. Распространяют передовой опыт.

1.6.3. Принимают активное участие в снижении социальной напряженности. С целью предотвращения несанкционированных митингов и забастовок, приводящих к дестабилизации экономики, проводят разъяснительную работу среди работников предприятий.

1.6.4. Выступают в поддержку требований работников организации о приостановке выполнения решения по массовому высвобождению работников или его поэтапному проведению.

1.6.5. Оказывают практическую помощь организациям в заключении коллективных договоров, соглашений и контролируют их выполнение.

1.6.6. При проведении процедур банкротства обеспечивают контроль действия коллективного договора и действий работодателя при расторжении трудовых договоров.

1.6.7. Выходят с инициативой по разработке, заключению отраслевых соглашений, коллективных договоров в организациях всех форм собственности и включению в них обязательств, направленных на сохранение и развитие производства, повышению качества производимой продукции и оказываемых услуг, по укреплению трудовой и производственной дисциплины, совершенствованию социальной сферы.

1.6.8. Осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением в организациях законодательства о труде, занятости, охране труда, социальной защите, в том числе жителей муниципального образования, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС и других экологических катастроф, а также инвалидов, беременных женщин, подростков.

1.6.9. Предоставляют бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов.

1.6.10. Препятствуют необоснованному применению срочных договоров и необоснованному увольнению по инициативе работодателя.

1.6.11. Осуществляют за счет профсоюзных взносов выплаты, оказывают иные меры поддержки членам профсоюза - участникам СВО, трудоустроившимся (возобновившим трудовую деятельность) после окончания прохождения военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и имеющим государственные награды Российской Федерации за проявленные личное мужество и отвагу (знак особого отличия - медаль "Золотая Звезда" Героя Российской Федерации, орден Мужества, медаль "За отвагу" и (или) иные государственные награды), в случае награждения указанными наградами посмертно - членам их семей.

2. В целях обеспечения достойного уровня оплаты труда, соблюдения трудовых прав работников

2.1. Стороны совместно:

2.1.1. Принимают меры по:

- установлению тарифной части заработной платы на уровне не ниже 65% от общего ее размера;
- ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и правительством Тульской области, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами;
- доведению величины средней заработной платы в районе до уровня не менее 3-кратного размера прожиточного минимума на душу населения, установленного в Тульской области;

2.1.2. Проводят регулярный мониторинг численности низкооплачиваемых групп работников в муниципального образования и принимают меры к снижению их доли путем повышения оплаты труда.

2.1.3. Осуществляют постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы и перечислением страховых взносов в государственные внебюджетные фонды в организациях всех форм собственности в рамках деятельности межведомственной комиссии по погашению задолженности по выплате заработной платы и контролю за поступлением в бюджет муниципального образования налоговых платежей. Принимают меры по ликвидации указанной задолженности.

2.1.4. Принимают меры по легализации заработной платы в организациях.

2.1.5. Принимают меры по недопущению случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или работников предпенсионного возраста, предотвращению увольнений, сокращений и иных случаев нарушения трудовых прав граждан.

2.2. Администрация:

2.2.1. При формировании бюджета учитывает необходимость включения в бюджет муниципального образования средства на повышение заработной платы для реализации национальной цели обеспечения устойчивого роста реальных доходов граждан в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2018 N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", от 21.07.2020 N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года".

2.2.2. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам муниципальных организаций (учреждений), финансируемых из местного бюджета и принимает меры для обеспечения ее своевременной выплаты работникам внебюджетной сферы.

2.2.3. Учитывает Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций (учреждений) при разработке нормативных правовых актов по

оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений), финансируемых из местного бюджета.

2.2.4. В полном объеме и в установленные сроки выделяет средства на оплату труда муниципальным учреждениям, финансируемым из местных бюджетов, в том числе за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года.

2.2.5. Производит повышение заработной платы работникам муниципальных учреждений в размерах и в сроки, установленные для работников государственных учреждений Тульской области.

2.2.6. В целях своевременной выплаты заработной платы устанавливает сроки направления средств на оплату труда работников организаций (учреждений), финансируемых из местного бюджета.

2.2.7. Обеспечивает в соответствии с федеральным, региональным законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления предоставление дополнительных отпусков работникам муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования, работающих с ненормированным рабочим днем.

2.2.8. Обеспечивает единые подходы к регулированию заработной платы для работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из местного бюджета, в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Тульской области и муниципального образования.

2.2.9. При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) в тех же размерах как для работников государственных учреждений Тульской области.

2.3. Профсоюзы и Работодатели:

2.3.1. Предусматривают в коллективных договорах:

- ежегодную индексацию заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен в Тульской области;
- сроки выплаты заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации;
- конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, - не ниже одной стопятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;
- положение о расчете средней заработной платы работникам без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя;
- установление систем нормирования труда, а также введение, замену и пересмотр норм труда в организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников;

- при повышении производительности труда - соответствующее повышение заработной платы;
- оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;
- порядок выплаты вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере не менее их дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день либо не менее 2/3 средней заработной платы.

2.3.2. Предусматривают в коллективных договорах организаций внебюджетного сектора экономики:

- обязательства по установлению в организациях внебюджетного сектора экономики размера месячной тарифной ставки 1-го разряда (минимального должностного оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений и профессиональных навыков и опыта работы, в соответствии с положениями отраслевых (межотраслевых) соглашений, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Тульской области;
- с учетом финансово-экономического положения работодателя средства на социальную поддержку работников и членов их семей, в том числе на проезд, жилищно-коммунальные услуги, питание, приобретение (строительство) жилья, оздоровление и другое;
- мероприятия со сроками реализации по доведению величины средней заработной платы в организации до уровня не менее 3-кратного размера прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Тульской области;
- положения о необходимости поддержания тарифной части заработка на уровне, установленном отраслевым (межотраслевым) соглашением, но не ниже 65% от общего его размера.

2.4. Работодатели:

2.4.1. Обеспечивают своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами, а в случае их возникновения способствуют их скорейшему погашению.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с обязательствами, предусмотренными в коллективном договоре.

2.4.2. Обеспечивают размер минимальной заработной платы не ниже величины минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

2.4.3. Выплачивают выходное пособие при сокращении численности или штата работников из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства.

2.4.4. Производят бесплатное удержание и перечисление на счет, указанный профсоюзом, профсоюзных взносов в соответствии с заявлениями членов профсоюза. В случае неправомерной задержки перечисления профсоюзных взносов несут ответственность, предусмотренную статьей 395 Гражданского кодекса Российской Федерации.

2.4.5. Содействуют развитию электронного документооборота по представлению отчетности в органы *Фонда пенсионного и социального страхования* Российской Федерации в целях учета социальных (пенсионных) прав застрахованных лиц.

2.4.6. С учетом финансовых и технических возможностей принимают меры по созданию условий для организации горячего, здорового питания работников.

2.5. Профсоюзы:

2.5.1. Осуществляют контроль за:

- своевременной выплатой заработной платы и работой по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате социальных страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. Принимают меры по привлечению к ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- выполнением положений коллективных договоров и соглашений, в частности положений по оплате труда и материальному стимулированию работников организаций, обязательств по росту заработной платы;

- за соблюдением трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, и работников, заключивших контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.».

2.5.2. Используют возможности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений всех уровней при разработке и принятии нормативных правовых актов, касающихся уровня экономической и социальной защиты трудящихся.

2.5.3. Принимают меры по выявлению и предотвращению случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или работников предпенсионного возраста, предотвращению увольнений, сокращений и иных случаев нарушения трудовых прав граждан.

2.5.4. В целях обеспечения равных прав работников муниципальных учреждений (организаций) по оплате труда на территории муниципального образования проводят мониторинг муниципальных нормативных правовых актов, принимаемых органом местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений.

Информируют министерство труда и социальной защиты Тульской области о нарушении трудовых прав работников муниципальных учреждений (организаций) по выплате заработной платы в полном объеме – в случае выявления таких нарушений.

3. В целях создания необходимых социальных условий жизни граждан муниципального образования

3.1. Стороны совместно:

3.1.1. Разрабатывают мероприятия, направленные на улучшение демографической ситуации в регионе, в том числе на создание условий работающим гражданам для воспитания детей, соблюдение социально-трудовых прав работников с семейными обязанностями.

3.1.2. Проводят согласованную политику в области развития культуры, спорта, туризма, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, сохранения и укрепления сети спортивных, социально-культурных, оздоровительных, санаторных объектов и объектов дошкольного образования на территории муниципального образования и поддержания на должном уровне их материально-технической базы.

3.1.3. Содействуют организации и проведению диспансеризации работников, периодических дополнительных и углубленных медицинских осмотров (обследований) граждан, в том числе в рамках целевых программ, направленных на совершенствование оказания медицинской помощи населению.

3.1.4. Проводят спортивные мероприятия, включая спартакиады, спортивные фестивали и праздники, соревнования по отдельным видам спорта с участием работников предприятий и организаций. Проводят работу по популяризации всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" и его внедрению в организациях.

3.1.5. Принимают меры по обеспечению устойчивого финансирования жилищного строительства, созданию эффективной системы обеспечения граждан с различным уровнем доходов доступным по стоимости жильем в рамках действующих жилищных программ, поддержки отдельных категорий граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в соответствии с действующим законодательством.

3.1.6. Совершенствуют механизмы государственно-частного партнерства в социальной сфере;

3.1.7. В целях улучшения демографической ситуации в Тульской области в рамках достижения национальной цели «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», обозначенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», создания работодателями Тульской области экономических, социальных и психологически комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепления института семьи, сохранения семейных и корпоративных традиций, решения задачи сохранения трудового коллектива Стороны рекомендуют работодателям Тульской области руководствоваться в работе положениями Регионального демографического стандарта (приложение № 2 к Соглашению), с учетом финансово-экономического положения рассмотреть возможность их включения в коллективные договоры.»

3.2. Администрация:

3.2.1. В рамках установленных законодательством Российской Федерации полномочий принимает меры по недопущению опережающего роста тарифов на услуги ЖКХ в сравнении с ростом заработной платы.

3.2.2. Принимает меры по сохранению и развитию сети детских загородных оздоровительных учреждений. Не допускает снижения установленных показателей

оздоровления детей и подростков по сравнению с предыдущим годом.

3.2.3. Принимает меры для организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

3.2.4. Разрабатывает и принимает комплекс мер по улучшению жилищных условий семей, имеющих трех и более детей, включая предоставление земельных участков под строительство жилья для индивидуального жилищного строительства.

3.2.5. При формировании бюджета учитывает необходимость включения в бюджет муниципального образования средств на меры социальной поддержки работников бюджетной сферы, в том числе по предоставлению выплат к ежегодному оплачиваемому отпуску, исходя из финансовых возможностей местного бюджета.

3.3. Профсоюзы и Работодатели:

3.3.1. Предусматривают в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя:

- раздел "Обязательное пенсионное страхование" и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц;
- меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, поддержка беременных и кормящих женщин), молодым родителям многодетных, неполных семей, воспитывающим детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении детей, оплата отпуска по уходу за ребенком до 3 лет);
- мероприятия по сохранению объемов услуг, оказываемых культурно-просветительскими и спортивными учреждениями, столовыми, другими оздоровительными и социально-бытовыми объектами организаций, находящихся на их балансе, с учетом действующих норм и фактической численности работающих, а также по поддержанию на должном уровне их материально-технической базы;
- финансирование, в том числе через профсоюзные организации, мероприятий по оздоровлению, досугу и отдыху работников и членов их семей, хозяйственному содержанию учреждений культуры, спорта, туризма, оздоровления и отдыха, находящихся на их балансе;
- предоставление отпуска матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет, в любое время по их желанию;
- предоставление отпусков с сохранением заработной платы по различным семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, похороны);
- сохранение за работниками средней заработной платы на период прохождения ими в соответствии с требованиями законодательства дополнительной диспансеризации;
- средства на социальную поддержку работников и членов их семей, в том числе на проезд, жилищно-коммунальные услуги, питание, приобретение (строительство) жилья, оздоровление и другое;
- предоставление возможности для физической активности людям с малоподвижным режимом работы (проведение производственной гимнастики и т.д.);
- предоставление работникам, имеющим несовершеннолетних детей, различных гибких форм занятости (гибкий график, неполный рабочий день и др.);
- предоставление работникам одного рабочего дня для прохождения ежегодного медицинского осмотра (обследования) с сохранением среднего заработка.

3.3.2. Принимают меры по созданию и оборудованию на предприятиях помещений для оказания медицинской помощи, формированию санитарных постов с аптечками,

укомплектованными набором современных медицинских препаратов.

3.3.3. Принимают участие в долевым финансировании детских новогодних мероприятий, в том числе в обеспечении детей новогодними подарками.

3.4. Работодатели:

3.4.1. Обеспечивают сохранность и своевременно передают на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

3.4.2. Предусматривают в коллективных договорах, соглашениях с учетом финансово-экономического положения организаций финансирование мероприятий в целях:

- создания условий для отдыха и лечения работников, членов их семей, оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- приобретения жилой площади для работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- предоставления льготных займов работникам организаций на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретенного жилого помещения;
- осуществления единовременных выплат при рождении ребенка и при поступлении ребенка в первый класс в порядке и размерах, определяемых в коллективных договорах, соглашениях;
- создания условий для проведения вакцинации работников.

Порядок, условия предоставления и размеры указанных мер социальной поддержки определяются коллективным договором.

3.4.3. Сохраняют за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в организации при появлении вакантных рабочих мест.

3.4.4. Принимают участие в мероприятиях по созданию, оборудованию рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, женщин, воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов.

3.4.5. Проводят работу, направленную на создание возможности для своих работников получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме, и в этих целях устанавливают в общедоступных местах организации компьютеры с выходом в "Интернет".

3.4.6. В целях оказания помощи работникам в заблаговременной проверке своих пенсионных прав информируют работника о способах ознакомления со сведениями индивидуального (персонифицированного) учета.

3.4.7. Обеспечивают своевременное и в полном объеме представление отчетности в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в целях соблюдения пенсионных прав зарегистрированных лиц.

3.4.8. Содействуют развитию электронного документооборота по представлению отчетности в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в целях учета социальных (пенсионных) прав застрахованных лиц.

3.4.9. Обеспечивают лицам с ограниченными возможностями здоровья

беспрепятственный доступ к местам осуществления трудовой деятельности.

3.4.10. Принимают меры по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей; применяют гибкие графики работы, сокращенный рабочий день, режим исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места для лиц с семейными обязанностями.

3.5. Профсоюзы:

3.5.1. Совместно с представителями Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации осуществляют контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

3.5.2. Проводят мониторинг соотношения роста заработной платы и тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также доли расходов граждан на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи в пределах нормативной площади жилого помещения.

3.5.3. Осуществляют профсоюзный контроль за ходом подготовки и проведения детского оздоровительного отдыха.

4. В целях улучшения условий, охраны труда и экологической безопасности

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают реализацию на территории муниципального образования государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетными направлениями своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание достойных условий труда.

4.1.2. Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда, информированию работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда. Организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда. Разрабатывают предложения по совершенствованию законодательства в области охраны труда.

4.1.3.-*Содействуют в организации проведения:*

- Дней охраны труда в организациях;
- областного Дня охраны труда;
- ежегодного смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области охраны труда среди организаций и предприятий;
- регионального этапа ежегодного Всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности";
- иных конкурсов социальной направленности.

4.1.4. Способствуют участию организаций во Всероссийском конкурсе "Российская

организация высокой социальной эффективности”.

4.1.5. Содействуют проведению специальной оценки условий труда, принятию мер по охране труда и созданию безопасных условий труда на каждом рабочем месте, в том числе в организациях бюджетной сферы.

4.1.6. Содействуют обучению и повышению квалификации специалистов по охране труда и специалистов по экологической безопасности.

4.1.7. Осуществляют контроль за соблюдением требований природоохранного законодательства в организациях (учреждениях) муниципального образования.

4.1.8. Осуществляют контроль за обеспечением безопасного пребывания детей в детских загородных оздоровительных учреждениях, осуществляют приемку готовности их к детской оздоровительной кампании с обязательным участием технических инспекций труда территориальных профобъединений и региональных организаций общероссийских, межрегиональных профсоюзов.

4.1.9. Добиваются снижения по сравнению с предыдущим годом следующих показателей:

- уровня производственного травматизма, в том числе на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- уровня профессиональной заболеваемости;
- численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.1.10. Добиваются увеличения по сравнению с предыдущим годом количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.11. Анализируют состояние и причины производственного травматизма и профзаболеваемости, вносят предложения по их предупреждению и профилактике.

4.2. Администрация:

4.2.1. При формировании бюджета учитывает необходимость включения в бюджет на соответствующий финансовый год:

- средства на проведение специальной оценки условий труда в учреждениях, финансируемых из муниципального бюджета, согласно заявкам руководителей учреждений;
- финансирование мероприятий по охране труда учреждений бюджетной сферы в соответствии с планами, разрабатываемыми по результатам специальной оценки условий труда;
- средства на финансирование мероприятий по профилактике и противодействию распространения вирусных инфекционных заболеваний (закупку бесконтактных измерителей температуры, дезинфицирующих средств, антисептиков, диспенсеров для антисептических средств, масок, латексных перчаток, бактерицидных ламп и других средств защиты работников муниципальных учреждений (организаций)).

4.3. Профсоюзы и Работодатели:

4.3.1. Проводят мониторинг состояний условий и охраны труда в организациях для разработки мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний.

4.3.2. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях:

- мероприятия по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду), а также средства на их финансирование;
- мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- мероприятия по проведению специальной оценки условий труда;
- предоставление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обязательства по сокращению числа рабочих мест с вредными условиями труда и выводу работников с работ во вредных условиях труда;
- предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзным комитетам по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения и поощрения за осуществление общественного контроля;
- выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством в случае трудового увечья, полученного работником в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, дифференцированно в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности;
- оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий (превышение или понижение температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН) как простоя по вине работодателя - не менее 2/3 средней заработной платы;
- поощрение некурящих работников, поощрение работников за отказ от курения, отсутствие заболеваний (невыход на больничный лист);
- поощрение для лиц, осуществляющих трудовую деятельность, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне";
- финансирование мероприятий, направленных на организацию, подготовку и выполнение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" для лиц, осуществляющих трудовую деятельность;
- оплату рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов для выполнения возложенных на них обязанностей и поощрения за осуществление общественного контроля лучших уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов;
- обязательства по организации соответствующего обучения членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда.

4.3.3. В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера предусматривают в коллективных договорах (локальных актах работодателей) обязательства по:

- планированию и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты работников организаций и подведомственных объектов производственного и социального назначения от чрезвычайных ситуаций;
- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости

функционирования организаций и обеспечению жизнедеятельности работников организаций в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;

- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальных систем оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обеспечению организации и проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ на подведомственных объектах производственного и социального назначения и на прилегающих к ним территориях в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- финансированию мероприятий по защите работников организаций и подведомственных объектов производственного и социального назначения от чрезвычайных ситуаций;

- созданию резервов финансовых и материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- сохранению размера средней заработной платы работникам в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории муниципального образования;

- недопущению сокращения рабочих мест работников, осуществляющих работу в дистанционном (удаленном) режиме;

- возможному оказанию целевой материальной помощи работнику в случае его болезни, вызванной инфекцией в период пандемии, - с учетом финансово-экономического положения работодателя;

- улучшению функционирования систем вентиляции и пылеподавления, обеспечению предельно допустимых концентраций пыли и вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механизации, автоматизации технологических процессов, максимальному сокращению контакта работающих с промышленными аэрозолями, парами, газами;

- обеспечению работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток;

- организации при входе в организацию места для обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных автоматических дозаторов), или дезинфицирующими салфетками, а также измерения температуры тела бесконтактными автоматическими приборами;

- исключению доступа в организацию (на предприятие) лиц, не связанных с его деятельностью;

- ограничению контактов между коллективами отдельных цехов, участков, отделов и функциональных рабочих групп, не связанных общими задачами и производственными процессами (принцип групповой ячейки). Разделение рабочих потоков и разобщение коллектива посредством размещения сотрудников на разных этажах, в отдельных кабинетах, организации работы в несколько смен;

- доставке на работу (и с работы) транспортом организации со сбором (высадкой) в определенных точках населенного пункта. При этом транспортные средства, которыми осуществляется доставка, должны подвергаться периодической дезинфекции в соответствии с действующими требованиями;

- организации посещения столовой коллективами цехов, участков, отделов в строго определенное время по утвержденному графику (при наличии системы централизованного питания в организации);

а также обязательства первичных профсоюзных организаций по:

- участию в проведении организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасных условий труда на каждом рабочем месте в организации;

- обеспечению постоянного контроля за исполнением локальных нормативных актов в сфере трудовых отношений, изданных работодателями (по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации) в целях обеспечения безопасных условий труда работникам организации.

4.4. Работодатели:

4.4.1. Информировать работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

4.4.2. Обеспечивают обучение поступивших на работу лиц безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, а также прием и сдачу экзаменов, проведение их периодического обучения по вопросам охраны труда, проверку знаний требований законодательства об охране труда в период работы.

4.4.3. Осуществляют профессиональную переподготовку работника в случае ликвидации рабочего места по результатам проведения специальной оценки условий труда за счет средств организации при наличии согласия работника.

4.4.4. Создают комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивают необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов в проведении общественного контроля за обеспечением условий и охраны труда работников.

4.4.5. Создают службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда, прошедшего специальное обучение по охране труда в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

4.4.6. Обеспечивают получение дополнительного профессионального образования или прохождение профессиональной переподготовки в области охраны труда руководителей служб охраны труда и специалистов по охране труда организаций.

4.4.7. Обеспечивают улучшение условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду), предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях.

4.4.8. Обеспечивают приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам специальной оценки условий труда.

4.4.9. Принимают меры по выводу из эксплуатации морально и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников и (или) приносящего вред окружающей среде.

4.4.10. Принимают меры по сокращению рабочих мест основных видов производств, где условия труда не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, а также по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4.11. Способствуют проведению государственной экспертизы условий труда в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

4.4.12. Способствуют развитию декларирования организациями соответствия условий

труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.4.13. Способствуют развитию системы добровольного страхования жизни и здоровья работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4.14. Создают в организациях за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в данной организации, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

4.4.15. Включают в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей первичной профсоюзной организации.

4.4.16. Оценивают состояние условий труда по результатам проведенной оценки условий труда. Обеспечивают приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам проведения специальной оценки условий труда.

4.4.17. Проводят в установленном порядке внеплановую специальную оценку условий труда на вновь организованных рабочих местах в соответствии с проектами строительства, реконструкции, технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий после достижения показателей и характеристик, предусмотренных указанными проектами, но не позднее одного года с момента создания новых рабочих мест, при изменении технологического процесса, замене производственного оборудования, изменении состава применяемых материалов и (или) состава сырья, изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, а также на основании мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой проверки.

4.4.18. Обеспечивают возможность присутствия работника на его рабочем месте при проведении специальной оценки труда.

4.4.19. Обеспечивают выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях соответствующего органа профессионального союза.

4.4.20. Обеспечивают работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленным законодательством типовыми отраслевыми нормами.

4.4.21. Организуют проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

4.4.22. Обеспечивают финансирование предупредительных мер по сокращению

производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.5. Профсоюзы:

4.5.1. Анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике.

4.5.2. Участвуют в информационном обеспечении работников по вопросам охраны труда. Проводят разъяснительную работу среди работников организаций, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с предпринимателями без образования юридического лица, по вопросам охраны труда и предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.5.3. Иницируют в соответствии с законодательством создание комитетов (комиссий) по охране труда в организациях (учреждениях) на территории муниципального образования.

4.5.4. Организуют проведение выборов в первичных профсоюзных организациях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, их обучение, в том числе за счет средств социального страхования.

4.5.5. Участвуют в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

4.5.6. Проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, а также сбор, обобщение и анализ информации о состоянии условий и охраны труда в организациях, в том числе по итогам проведения специальной оценки условий труда.

4.5.7. Осуществляют профсоюзный контроль за профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников службы охраны труда, руководителей и специалистов организации по вопросам охраны труда и за обучением по охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

4.5.8. Обеспечивают участие своих представителей:

- в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и защищают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- в составе координационных советов по охране труда муниципальных образований, комиссий по проверке знаний в организациях, осуществляющих обучение по охране труда работников.

4.5.9. Осуществляют общественный контроль за соблюдением природоохранного законодательства и требований норм экологической безопасности в организациях.

4.5.10. Защищают интересы работников в вопросах обеспечения работодателем безопасных условий труда и права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

4.5.11. Иницируют проведение и оказывают содействие в организации и проведении в организациях смотров-конкурсов на лучшее состояние охраны и условий труда в структурных подразделениях, цехах, а также конкурсов на звание "Лучший уполномоченный

по охране труда".

4.5.12. Оказывают содействие в проведении конкурсов на лучшее состояние охраны и условий труда среди организаций региона.

4.5.13. Взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства в области охраны окружающей среды в организациях (учреждениях), осуществляющих деятельность в муниципальном образовании, заключают соответствующие договоры и соглашения о сотрудничестве.

5. В целях развития молодежной политики

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. Проводят согласованную политику в ходе разработки и контроля за реализацией программ социально-экономической поддержки молодежи.

5.1.2. Реализуют меры по социально-трудовой адаптации молодежи, разрабатывают и реализуют в организациях программы по адаптации молодых работников на производстве, развитию наставничества.

5.1.3. Взаимодействуют с общественными молодежными организациями, обобщают и распространяют положительный опыт работы с молодежью в организациях (учреждениях) на территории муниципального образования.

5.1.4. Осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья.

5.1.5. Осуществляют согласованные действия по обеспечению трудоустройства молодых специалистов и содействию студенческой занятости.

5.1.6. Проводят на регулярной основе мероприятия по профессиональной ориентации молодежи в общеобразовательных организациях. Организуют профориентационные экскурсии на предприятия, в организации и учреждения различных форм собственности с целью информированности молодежи при выборе профессии.

5.1.7. Оказывают организационную и финансовую поддержку, создают условия для развития творчества молодежи, спорта, туризма, а также ведут пропаганду здорового образа жизни. Содействуют с этой целью привлечению молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных культурно-спортивных мероприятиях, а также проводят региональные олимпиады, соревнования, туристические слеты, фестивали, смотры-конкурсы, конференции, форумы и др.

5.1.8. Обеспечивают меры по проведению мероприятий в области охраны труда и здоровья молодежи, по пропаганде здорового образа жизни.

5.1.9. Оказывают организационную поддержку, создают условия для работы молодежных трудовых отрядов, в том числе предоставляя по взаимному согласованию

временные и сезонные рабочие места.

5.1.10. Способствуют организации трудового соперничества среди молодежи. Проводят в организациях конкурсы профессионального мастерства на звание "Лучший молодой рабочий по профессии", "Лучший молодой специалист".

5.1.11. Рассматривают на заседаниях трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) вопросы, касающиеся работы с молодежью и мер правовой и социальной защиты молодежи.

5.2. Администрация и Работодатели:

5.2.1. Создают условия, стимулирующие молодежь к осуществлению предпринимательской деятельности, профессиональному росту и социальной активности.

5.2.2. Предусматривают меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям.

5.2.3. Содействуют обеспечению временной занятости молодежи в свободное от учебы время.

5.3. Администрация:

5.3.1. Разрабатывает и реализует мероприятия, обеспечивающие социально-экономическую поддержку молодежи, создание условий для занятости молодежи, развитие системы профессиональной ориентации среди обучающихся в общеобразовательных организациях, создание условий для самореализации молодежи, включения молодых граждан в социальную, экономическую и культурную жизнь; оказывает содействие в развитии молодежного предпринимательства.

5.3.2. Создает условия для организованного досуга молодежи.

5.4. Профсоюзы и Работодатели:

5.4.1. Предусматривают в коллективных договорах, соглашениях раздел по молодежной политике, в который с учетом финансово-экономического положения организации включают следующие обязательства:

- дополнительные льготы и гарантии молодым работникам, совмещающим работу с обучением в профильных учебных заведениях;
- дополнительные льготы и гарантии, в том числе выплату единовременного пособия, молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения срочной военной службы;
- возможность предоставления общежития или ежемесячной компенсации затрат на аренду жилья молодым работникам, не имеющим собственного жилья;
- гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования;
- премирование или увеличение заработной платы при получении образования без отрыва от производства;

- обеспечение гарантий и расширение прав молодежи на образование, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг;
- финансирование проведения в организациях массовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, организации досуга, отдыха и оздоровления молодежи;
- выплату единовременных пособий молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятым на работу, а также работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной военной службы;
- материальную помощь молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак;
- единовременные выплаты молодым специалистам на обустройство хозяйством;
- частичную оплату молодым специалистам стоимости проезда к месту работы и обратно;
- возможность предоставления молодым специалистам доплаты в зависимости от разряда после окончания обучения в образовательной организации среднего и высшего профессионального образования;
- установление оплаты труда молодым рабочим в повышенном размере на срок не менее одного года со дня приема на работу: для работающих на сдельной основе путем - снижения норм времени (повышения расценок), для работающих на повременной основе при штатно-окладной системе оплаты труда путем увеличения оклада в процентах, при оплате по тарифной сетке - путем увеличения оплаты на определенное количество тарифных разрядов, по сравнению с тарифно-квалификационными характеристиками должностей.

5.4.2. Содействуют созданию в организациях всех форм собственности молодежных советов, советов молодых специалистов, мастеров, наставников.

5.4.3. Выработывают и реализуют меры поощрения молодежи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде и учебе.

5.5. Работодатели:

5.5.1. Обеспечивают рабочими местами выпускников профильных учебных заведений в соответствии с необходимой потребностью.

5.5.2. Проводят в организациях Дни открытых дверей, профориентационные экскурсии с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда.

5.5.3. Заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями на подготовку молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, проведении производственной практики обучающихся и стажировок.

5.5.4. Создают условия для получения образования и повышения квалификации молодых работников, а также участвуют в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров на контрактной основе. Предусматривают целевое направление в образовательные учреждения работников организации.

5.5.5. Проводят в организациях работу по адаптации молодых работников, наставничеству. Реализуют меры поощрения молодежи, добившейся высоких показателей в труде и учебе.

5.5.6. Включают в состав комиссий по охране труда представителя молодежного совета (молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации.

5.5.7. Информировать молодых работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой, и т.д.).

5.5.8. В целях обеспечения профессионального роста молодых работников предусматривают возможность включения их в резерв руководителей подразделений организации.

5.5.9. Способствуют организации трудового соперничества среди молодых работников, проводят в организациях конкурсы профессионального мастерства на звание "Лучший молодой работник по профессии".

5.5.10. Содействуют возобновлению и (или) развитию практики наставничества в организациях всех форм собственности.

5.5.11. Гарантируют трудоустройство по специальности молодым специалистам, а также выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направленным в организацию по заявкам организаций-работодателей.

5.6. Профсоюзы:

5.6.1. Проводят обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

5.6.2. Принимают меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи.

5.6.3. Организуют и проводят массовые культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия среди молодежи.

6. В целях развития социального партнерства в сфере труда

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Реализуют меры, направленные на повышение роли территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) в формировании и реализации государственной политики в сфере труда:

- проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам формирования и проведения социально-экономической политики на территории муниципального образования город Донской;

- участие Комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, программ социально-экономического развития.

6.1.2. Принимают решения по обязательствам, включенным в Соглашение, после

взаимных консультаций.

6.1.3. Обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

6.1.4. Обеспечивают укрепление профсоюзов, соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзов в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

6.1.5. Информируют представителей Сторон о принимаемых решениях и нормативных правовых актах в области социально-трудовых отношений.

6.1.6. Принимают меры, направленные на наиболее полное освещение средствами массовой информации совместной деятельности Сторон в рамках настоящего Соглашения, региональных трехсторонних соглашений, а также работы Комиссии.

6.1.7. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и их урегулированию, развивают на территории муниципального образования систему участия работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

6.1.8. Проводят согласованную политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций, соблюдение прав и гарантий профсоюзной деятельности в организациях области.

6.1.9. Принимают меры по проведению в муниципальном образовании переговорной кампании по заключению соглашений и коллективных договоров в единые сроки с едиными требованиями, изложенными в Соглашении.

6.1.10. Проводят согласованную политику по вовлечению более широкого круга работодателей в переговорные процессы по заключению отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров, созданию профсоюзных организаций на предприятиях и в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

6.1.11. Содействуют распространению принципов социального партнерства в организациях с участием инвестиционных компаний, в том числе на стадии подписания инвестиционных соглашений.

6.1.12. Содействуют развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений организациях малого бизнеса.

6.1.13. Организуют обучение представителей социальных партнеров различных уровней по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практике заключения коллективных договоров и соглашений.

6.1.14. Принимают меры по развитию территориального социального партнерства в муниципальных образованиях, повышению эффективности работы его органов.

6.2. Администрация:

6.2.1. Обеспечивает участие Профсоюзов и Работодателей в постоянно действующей комиссии, созданной органом местного самоуправления, рассматривающей социально-

трудоустройство.

6.2.2. Проводит встречи с профсоюзным активом. Оказывает поддержку объединениям профсоюзов и работодателей в повышении их роли в гражданском обществе.

6.2.3. Проводит политику невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, объединений, действующих в муниципальном образовании, в том числе по вопросам профсоюзного имущества.

6.2.4. При оказании организационной и иной поддержки работодателям учитывает в качестве основных критериев ситуацию с выплатой заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение законодательства о труде, выполнение обязательств коллективных договоров.

6.2.5. Проводит работу по вовлечению более широкого круга работодателей в переговорные процессы по заключению отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров, созданию профсоюзных организаций на предприятиях и в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

6.2.6. Предоставляет безвозмездно оснащенные помещения территориальным объединениям профсоюзов и территориальным объединениям работодателей для проведения мероприятий в рамках социального партнерства и осуществления организационно-уставной деятельности либо сохранять за территориальными объединениями профсоюзов и территориальными объединениями работодателей право арендовать помещения, находящиеся в муниципальной собственности, с взиманием арендной платы не выше, чем это предусмотрено для бюджетных организаций.

6.2.7. Направляет проекты нормативных правовых и иных актов органа местного самоуправления в сфере труда, программ социально-экономического развития муниципального образования, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, на рассмотрение в территориальную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для принятия соответствующих решений.

6.2.8. В обязательном порядке рассматривает решения территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (а при наличии неурегулированных разногласий - мнения ее сторон) по проектам нормативных правовых актов и иных актов в сфере труда, программ социально-экономического развития муниципального образования.

6.3. Профсоюзы и Работодатели:

6.3.1. Предусматривают в коллективных договорах обязательства работодателя по:

- ежемесячному перечислению первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов на основании личных заявлений работников - членов профсоюзов;
- предоставлению членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы:
- свободного времени для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка;
- освобождения от работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзами советов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов, а также краткосрочной профсоюзной учебы, конкурсов профессионального

мастерства с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- оплате труда членов выборных органов первичной профсоюзной организации за исполнение общественных обязанностей в интересах коллектива. Размеры, порядок и условия оплаты определяются коллективным договором.

6.4. Работодатели:

6.4.1. Обеспечивают условия для уставной деятельности профсоюзов и их выборных органов в организациях, не допускают случаев нарушения прав профсоюзов.

6.4.2. Выделяют денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры выделяемых средств устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

6.4.3. При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации обеспечивают условия для ее создания. Не препятствуют реализации права работников на вступление в профсоюзную организацию. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или не наносят ущерб работнику другим способом на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия работодателя.

6.4.4. Обеспечивают условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

6.4.5. Обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов по безналичному расчету с письменного согласия работников с расчетных счетов организаций одновременно с выдачей банками средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями организаций. При обращении профсоюзных органов предоставляют информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов.

6.4.6. Исключают деятельность, препятствующую реализации права работников на вступление в профсоюзную организацию. При заключении нового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другим способом не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия работодателя.

6.4.7. Не позднее I квартала соответствующего года заключают коллективные договоры с профсоюзными организациями. Признают соглашения и коллективные договоры важнейшим инструментом поддержания социального мира.

6.4.8. Разрабатывают проекты локальных нормативных актов организации, затрагивающих социально-трудовые права работников, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4.9. Рассматривают требования и предложения профсоюзных органов, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимают соответствующие меры.

6.4.10. Рассматривают ходатайства профкома о представлении работников к награждению ведомственными и иными наградами.

6.4.11. Принимают меры по расширению числа участников Соглашения, регулярно рассматривают ход выполнения принятых обязательств Соглашения членами объединений работодателей. О предпринимаемых мерах информируют Стороны социального партнерства.

6.4.12. Сохраняют за работниками, освобожденными от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, трудовые права, гарантии, льготы, предназначенные для работников организации в соответствии с коллективным договором.

6.5. Профсоюзы:

6.5.1. Иницируют заключение региональных отраслевых, территориальных отраслевых и территориальных трехсторонних соглашений

6.5.2. Ежегодно не позднее ноября выходят с инициативой по вступлению в переговоры с Работодателем по подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора на следующий год (или внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор).

6.5.3. Содействуют подготовке и проведению коллективно-договорной кампании, осуществляют контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений. Проводят общественную экспертизу проектов коллективных договоров.

6.5.4. Организуют работу территориальных объединений профсоюзов по заключению территориальных трехсторонних соглашений и контролю за их выполнением.

6.5.5. Продолжают работу по возобновлению деятельности и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза в организациях.

6.5.6. Оказывают помощь в создании в организациях комиссий по трудовым спорам, выявляют причины возникновения коллективных трудовых споров и в соответствии с действующим законодательством принимают необходимые меры для их урегулирования.

6.5.7. Не выступают организаторами коллективных действий по обязательствам, включенным в настоящее Соглашение, региональные отраслевые соглашения, территориальные трехсторонние соглашения, территориальные отраслевые соглашения, коллективные договоры организаций (учреждения) муниципального образования при условии их выполнения Сторонами.

7. Действие Соглашения, обеспечение контроля его выполнения

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

7.2. Соглашение действует в отношении:

- работодателей, являющихся членами территориального объединения работодателей и расположенных на территории муниципального образования город Донской (прекращение

членства в территориальном объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства; работодатель, вступивший в территориальное объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные данным Соглашением);

- работодателей, не являющихся членами территориального объединения работодателей, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединиться к Соглашению после его заключения;

- профсоюзных организаций, расположенных на территории муниципального образования город Донской;

- администрации муниципального образования город Донской в пределах взятых ею на себя обязательств.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте.

Обязательства Работодателей принимают на себя также две другие Стороны в той мере, в которой они осуществляют эти функции.

7.3. После заключения настоящего Соглашения Координатор городской территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории муниципального образования город Донской и не участвовавшим в его заключении, присоединиться к нему.

Присоединение работодателей к настоящему Соглашению осуществляется в порядке, аналогичном порядку присоединения работодателей к Областному трехстороннему соглашению, приведенному в статье 14 Закона Тульской области от 02.11.2007 N 889-ЗТО "О социальном партнерстве в сфере труда".

7.4. Ни одна из Сторон Соглашения не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

7.5. Итоги выполнения Соглашения подводятся 1 раз в год на заседании Комиссии.

7.6. Соглашение вместе со сведениями о его регистрации и предложение о присоединении к Соглашению подлежат официальному опубликованию в 10-дневный срок с даты регистрации Соглашения.

7.7. Настоящее Соглашение подписано в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой Стороны и один экземпляр в соответствии с пунктом 4 статьи 16 Закона Тульской области от 2 ноября 2007 года N 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда» для министерства труда и социальной защиты Тульской области, осуществляющего регистрацию Соглашения.

**Глава администрации
муниципального
образования город
Донской**

**Председатель
Координационного совета
организаций профсоюзов
муниципального
образования город Донской**

**Председатель
Территориального
объединения работодателей
муниципального
образования город Донской**



С.Г. Кулик

 О.А. Алешина

 И.Ю. Марешина

**«Приложение № 1
к Территориальному трехстороннему
соглашению между администрацией
муниципального образования город Донской,
координационным советом организаций
профсоюзов муниципального образования город
Донской и территориальным объединением
работодателей муниципального образования
город Донской на 2025–2027 годы**

РЕГИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

I. Общие положения

1. Региональный стандарт кадрового обеспечения (далее – Кадровый стандарт) – это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления предприятием (организацией), направленных на обеспечение предприятия (организации) достаточным количеством высококвалифицированных кадров.

2. Кадровый стандарт разработан в целях методического обеспечения деятельности предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории Тульской области, по вопросу обеспеченности необходимым качественным кадровым ресурсом, а также по созданию эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, адаптации и сохранения сотрудников.

3. Кадровый стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей и специалистов кадровых служб предприятий (организаций) и выступает в качестве руководства по реализации кадрового обеспечения предприятия (организации).

II. Стандарт кадрового обеспечения предприятия (организации)

1. Организационные условия

1) Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы кадрового обеспечения предприятия (организации) и механизмы их реализации, закрепленных локальным нормативным актом предприятия (организации);

2) ежегодное участие в формировании прогноза потребности в кадрах предприятий Тульской области на среднесрочную перспективу (на 7 лет) посредством предоставления информации по текущему наличию

и перспективной потребности в кадрах;

3) участие в подготовке востребованных кадров образовательными организациями региона;

4) организация дополнительной подготовки и переподготовки кадров как самостоятельно, так при содействии органов службы занятости;

5) наличие механизма наставничества для вновь принимаемых на работу сотрудников;

6) организация на предприятии (в организации) практик и стажировок выпускников, в том числе под руководством наставников;

7) обеспечение информационной прозрачности предприятия (организации) в разрезе кадровой обеспеченности;

8) взаимодействие с органами занятости населения по подбору кадров (включая размещение информации о вакансиях на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»), в том числе с использованием технологий массового отбора, а также самостоятельный поиск кандидатов.

2. Мероприятия для молодежи

1) Участие в профориентационных мероприятиях для школьников и студентов, направленных на знакомство с предприятием (организацией), его развитием, современными и перспективными технологиями производства с целью будущего профессионального самоопределения молодого специалиста после окончания образовательного учреждения;

2) участие в организации и проведении различных конкурсов, олимпиад, выставок, чемпионатов и т.д.;

3) участие в профильных технических сменах для одаренных детей;

4) участие в работе студенческих научных обществ;

5) стимулирование преемственности поколений (трудовых династий);

6) участие в мероприятиях по повышению престижа профессий, востребованных на рынке труда Тульской области;

7) организация спортивных мероприятий, включая спартакиады, спортивные фестивали и праздники, соревнования по отдельным видам спорта.

3. Базовые условия социального комфорта

1) Создание безопасных условий труда, в том числе:

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематичное выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярные анализ и оценка;

организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- 2) установление конкурентной заработной платы;
- 3) ежегодная индексация заработной платы;
- 4) установление надбавок к заработной плате высококвалифицированным сотрудникам, молодым специалистам и их наставникам;
- 5) установление мер материальной и нематериальной поддержки;
- 6) оказание поддержки в обеспечении жильем;
- 7) организация питания работников;
- 8) наличие транспортной доступности.

4. Развитие социального партнерства

- 1) Наличие (создание) первичной профсоюзной организации;
 - 2) заключение на предприятии (организации) коллективного договора, соответствующего положениям региональных и отраслевых соглашений;
 - 3) проведение сторонами социального партнерства консультаций в целях соблюдения баланса интересов работников и работодателя и повышения привлекательности предприятия (организации) на рынке труда;
 - 4) предоставление и финансирование (в том числе через первичную профсоюзную организацию) социальных льгот, гарантий и компенсаций, спортивных мероприятий, мероприятий по оздоровлению, досугу и отдыху работников и членов их семей;
 - 5) создание условий для самореализации работников, осуществления научно-технической и инновационной деятельности и карьерного роста, выдвижение работников на награждение ведомственными наградами, наградами Тульской области, получение грантов Правительства Тульской области в сфере науки и техники.
-

**«Приложение № 2
к Территориальному трехстороннему
соглашению между администрацией
муниципального образования город Донской,
координационным советом организаций
профсоюзов муниципального образования город
Донской и территориальным объединением
работодателей муниципального образования
город Донской на 2025–2027 годы**

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ

I. Общие положения

1. Региональный демографический стандарт (далее – Стандарт) – это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления предприятием (организацией), направленных на создание экономических, социальных и психологически комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепление института семьи, сохранение семейных и корпоративных традиций и, как следствие, решение задачи сохранения трудового коллектива.

2. Стандарт разработан в целях улучшения демографической ситуации в Тульской области в рамках достижения национальной цели «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», обозначенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

3. Стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей предприятий (организаций).

II. Региональный демографический стандарт

1. Меры по сохранению здоровья работников

Реализация корпоративных программ сохранения здоровья работников с включением в них следующих положений:

1.1. Проведение ежегодной диспансеризации работников в возрасте до 40 лет с освобождением от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.2. Обеспечение создания и оборудования на предприятии (в организации):

помещений для оказания медицинской помощи (врачебного здравпункта, кабинета врача, медицинского кабинета, комнаты измерения давления и т.д.), санитарных постов с аптечками, укомплектованными в соответствии с требованиями законодательства;

мест для самостоятельного измерения работниками основных параметров здоровья (артериального давления, частоты сердечных сокращений, температуры тела, сатурации и т.д.) с возможностью дистанционной передачи данных лечащим врачам для координирования или коррекции лечения;

кабинетов психологической разгрузки под руководством штатного психолога для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психологических мероприятий.

1.3. Обеспечение работников предприятия (организации), страдающих гипертонией, диабетом и другими заболеваниями, беременных женщин персональными медицинскими изделиями (тонометрами, глюкометрами, фетальными мониторами) в целях постоянного дистанционного мониторинга жизненно важных показателей их здоровья с последующим поступлением этой информации к лечащим врачам для координирования или коррекции лечения (в том числе посредством подключения к пилотному проекту по дистанционному наблюдению за состоянием здоровья пациента с использованием информационной системы (платформы) «Персональные медицинские помощники»).

1.4. Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей.

1.5. Компенсация затрат на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

1.6. Организация горячего здорового питания работников.

1.7. Предоставление возможности для физической активности работникам, в первую очередь с малоподвижным режимом работы, во время перерывов в рабочем процессе.

1.8. Создание условий для проведения вакцинации работников против гриппа.

1.9. Поощрение работников, которые не курят или отказались от курения, ведут здоровый образ жизни (ездят летом на работу на велосипеде, самокате и т.д.).

1.10. Повышение уровня знаний, информированности, практических навыков работников по профилактике заболеваний, повышению качества жизни, сохранению здоровья работников (размещение информации на информационных стендах, билбордах, проведение ежегодного Дня здоровья и т.д.).

1.11. Финансирование мероприятий по содержанию столовых;

оздоровительных и социально-бытовых объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

2. Меры по улучшению жилищных условий

Реализация корпоративных жилищных программ с включением в них следующих положений:

2.1. Предоставление работникам общежития с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.2. Частичная компенсация затрат (субсидирование) на аренду жилья, на уплату услуг ЖКХ работникам, имеющим детей, в том числе с выделением в приоритет работников, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, являющихся одинокими родителями, молодым семьям, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.3. Предоставление беспроцентных займов, субсидий работникам на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретенного жилого помещения с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.4. Софинансирование (субсидирование) процентов по ипотеке работникам, отработавшим на предприятии более 2 лет с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

3. Меры по поддержке занятий физической культурой и спортом работников и членов их семей

Реализация корпоративных программ развития физической культуры и спорта с включением в них следующих положений:

3.1. Финансирование:

проведения корпоративных спартакиад, соревнований и турниров для работников и членов их семей;

проведения мероприятий, направленных на организацию, подготовку и выполнение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

проведения семейных спортивных конкурсов;

участия работников и членов их семей в спартакиадах, соревнованиях, турнирах, забегах, эстафетах и иных массовых спортивных мероприятиях, проводимых на территориальном, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях.

3.2. Частичная компенсация работникам затрат на:
 посещение спортивных объектов (бассейн, спортивный зал и т. д.);
 участие детей работников в возрасте до 18 лет в спортивных сборах, спартакиадах, соревнованиях, турнирах и иных спортивных мероприятиях.

3.3. Поощрение работников предприятия (организации), выполнивших нормативы ГТО (золото, серебро, бронза), имеющих спортивные разряды, участников спартакиад, соревнований, турниров, забегов и т.д., проводимых на предприятии (организации), а также на территориальном, региональном, межрегиональном и федеральном уровнях.

3.4. Организация на территории предприятий (организаций) велосипедных (самокатных) дорожек, спортивных площадок с уличными тренажерами, теннисными столами для физической активности работников во время перерывов в работе в период с мая по сентябрь (при наличии возможностей).

3.5. Создание (при наличии возможностей) парковочных мест для велосипедов, самокатов в период с мая по сентябрь для работников, которые добираются на работу на велосипеде, самокате.

3.6. Размещение информации по вопросам популяризации корпоративного спорта, о спортивных достижениях работников предприятия (организации) и членов их семей на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.

3.7. Финансирование мероприятий по сохранению объемов услуг и содержанию спортивных сооружений и объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

4. Меры финансовой поддержки работников

4.1. Корпоративный семейный капитал при рождении третьего и последующих детей.

4.2. Единовременные выплаты работникам предприятия (организации), материальная помощь работникам:

в связи с рождением ребенка;

при заключении брака;

ко Дню знаний (работникам с детьми – учащимися общеобразовательных организаций, идущими в первый класс);

в связи с окончанием ребенком школы (9 и 11 классов);

в связи с дорогостоящим лечением ребенка (медикаменты, услуги).

4.3. Ежемесячные доплаты работнику:

в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет;

при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет при условии работы в режиме полного рабочего времени.

4.4. Ежегодная материальная помощь работникам:
воспитывающим детей-инвалидов;
являющимся многодетными родителями;
являющимся одинокими родителями.

4.5. Финансирование, в том числе через профсоюзные организации, детских новогодних мероприятий (включая обеспечение детей новогодними подарками), корпоративных детских утренников.

4.6. Выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет.

5. Меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей

Реализация корпоративных программ отдыха и оздоровления работников с включением в них следующих положений:

5.1. Предоставление работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время;

5.2. Полная либо частичная компенсация расходов работников на: приобретение ими путевок детям в детские оздоровительные лагеря; оплату проезда к месту отпуска и обратно многодетным работникам и членам их семей;

5.3. Продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей:

организация туристических слетов и экскурсионных поездок для работников и членов их семей,

проведение семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий и т.д;

5.4. Финансирование мероприятий по сохранению объемов услуг и хозяйственному содержанию культурно-просветительских и оздоровительных объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

6. Меры по организации режима труда и отдыха работников, созданию просемейной инфраструктуры

6.1. Создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих на предприятии (в организации) и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.

6.2. Развитие системы наставничества на предприятии (в организации).

6.3. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в связи с регистрацией брака, рождением детей.

6.4. Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц на каждого ребенка до 14 лет (по согласованию с работодателем).

6.5. Предоставление женщинам (одиноким отцам), многодетным родителям, имеющим несовершеннолетних детей, особых условий работы:

индивидуальный гибкий график;

дистанционные формы занятости;

сокращенная рабочая неделя (рабочий день) с сохранением среднего заработка) с выделением в приоритет женщин, досрочно вышедших на работу в период до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

6.6. Включение в категории работников, пользующихся правом преимущественного оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации, дополнительно к категориям работников, определенным действующим законодательством, работников – членов одной семьи.

6.7. Организация детской комнаты на предприятии (в организации) для обеспечения присмотра за детьми работников, в том числе в период школьных каникул.».

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Министерство труда и социальной защиты Тульской области	
№	<u>17-05-02/3239</u>
от	<u>05.03.2025</u>