1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Сторонами настоящего Соглашения по органам местного самоуправления муниципального образования - Туркменского муниципального района Ставропольского края (далее по тексту - органы местного самоуправления Туркменского муниципального района) на 2020-2022 годы (далее по тексту соответственно - Соглашение) являются:

* муниципальные служащие и работники органов местного самоуправления Туркменского муниципального района Ставропольского края, в лице их представителя - комитета Ставропольской краевой организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту соответственно - крайком Профсоюза, Профсоюз);
* представители нанимателя (работодатели) - исполнительно-распорядительные органы местного самоуправления, муниципальные учреждения Туркменского муниципального района — в лице администрации Туркменского муниципального района (далее по тексту соответственно - организации Муниципального образования).

1. Соглашение вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение трех лет.
2. Соглашение состоит из основного текста и приложений. Все приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.
3. Соглашение является актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, связанных с территориальными особенностями Туркменского муниципального района.
4. Соглашение распространяется на:

-представителей нанимателя (работодателей) организаций Муниципального образования;

-муниципальных служащих организаций Муниципального образования и работников, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий Муниципального образования, не замещающих должности муниципальной службы и не являющихся муниципальными служащими (далее работники организаций Муниципального образования), являющихся членами Профсоюза;

-муниципальных служащих и работников организаций Муниципального образования, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, на счет Профсоюза денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов;

-иных муниципальных служащих и работников организаций Муниципального образования, уполномочивших соответствующие первичные профсоюзные организации Профсоюза представлять их интересы в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 30 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Заявление муниципального служащего и работника организаций

Муниципального образования, не являющегося членом Профсоюза о перечислении на счет Профсоюза денежных средств, является документом, уполномочивающим выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с представителем нанимателя (работодателем) по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.6.Стороны признают необходимость заключения коллективных договоров во всех организациях Муниципального образования и обязуются оказывать им всестороннее содействие. Коллективные договоры не могут ухудшать положение муниципальных служащих и работников по сравнению с установленными Соглашением положениями.

1. На переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех муниципальных служащих и работников, независимо от членства в Профсоюзе, представляют и защищают первичные организации Профсоюза.
2. Коллективные договоры, заключаемые в организациях Муниципального образования, могут выходить за рамки положений настоящего Соглашения только в тех случаях, когда они расширяют права и социальные льготы муниципальных служащих и работников.

1.7.Представители нанимателя (работодатели) при получении уведомления от первичной организации Профсоюза о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, урегулирования возникающих между сторонами разногласий на равноправной основе по решению сторон образуется отраслевая Комиссия, состав которой указан в приложении № 1 к настоящему Соглашению. В своей деятельности отраслевая Комиссия руководствуется нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, Уставом Туркменского муниципального района Ставропольского края, а так же Положением о Комиссии и Регламентом Комиссии, приведенными в приложениях № 2 и № 3 к настоящему Соглашению.
2. По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

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

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

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

- изменения вносятся в Соглашение по решению отраслевой Комиссии.

1. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.
2. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.
3. Стороны берут на себя обязательство в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения довести настоящее Соглашение:

* крайком Профсоюза - до первичных профсоюзных организаций;
* администрация Туркменского муниципального района - до представителей нанимателя (работодателей) организаций Муниципального образования.

1. Информация о заключении Соглашения подлежит официальному, опубликованию в районных средствам массовой информации, а текст Соглашения размещается на официальном Интернет-портале администрации Туркменского муниципального района Ставропольского края в течение семи календарных дней со дня его уведомительной регистрации.
2. Стороны имеют право в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет, с обязательной корректировкой основных положений с учетом вступивших в силу изменений законодательства Российской Федерации и Ставропольского края, экономической и социальной ситуации.
3. Переговоры по разработке и заключению Соглашения на новый срок должны быть начаты сторонами не позднее, чем за три месяца до истечения срока , действия настоящего Соглашения.
4. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организаций Муниципального образования.
5. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

2.1 .Стороны Соглашения:

1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.
2. Развивают и совершенствуют отраслевую систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.
3. Проводят в рамках отраслевой Комиссии консультации по вопросам, включенным в Соглашение.

2.1.4.Обеспечивают безусловное выполнение норм Трудового кодекса

Российской Федерации, касающихся участия отраслевой Комиссии в подготовке и обсуждении проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления Туркменского муниципального района по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

2.1.5.Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза,

2.1.6.Осуществляют урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

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

1. Ежегодно на заседании отраслевой Комиссии рассматривают ход выполнения обязательств Сторон, установленных настоящим Соглашением.
2. Принимают меры по совершенствованию нормативно-правовой базы развития социального партнерства в органах местного самоуправления Туркменского муниципального района.
3. Проводят разъяснительную работу о преимуществах договорных отношений в сфере труда и соблюдении трудовых прав работников в виде круглых столов, семинаров-совещаний, публикаций в средствах массовой информации.
4. Содействуют развитию практики коллективно-договорного • регулирования трудовых отношений в организациях Муниципального образования.

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

2.1.14.Содействуют повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях Муниципального образования.

2.1.15.Осуществляют систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в организациях Муниципального образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в данных организациях.

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

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

2.2.Представители нанимателя (работодатели):

1. При рассмотрении вопросов в сфере труда обеспечивают в установленном порядке участие представителей крайкома Профсоюза в работе консультативных и совещательных органов, созданных при администрации Туркменского муниципального района.

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

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

а) положение об оплате труда и премировании;

б) правила служебного и внутреннего трудового распорядка;

в) перечни должностей лиц, имеющих право на дополнительные отпуска;

г) положение о выдаче спецодежды и моющих средств;

д) соглашение по охране труда.

2.2.3.Оказывают содействие по созданию первичных организаций Профсоюза в организациях Муниципального образования.

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

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ (СЛУЖЕБНЫХ) ОТНОШЕНИЙ

1. Трудовые (служебные) отношения в организациях Муниципального образования регулируются:

-с муниципальными служащими - Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей, установленными законодательством о муниципальной службе, Федеральными законами от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 06.10.2003 №131-Ф3 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законами Ставропольского края от 24.12.2007 №78-кз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ставропольском крае», от 02.03.2005 №12-кз «О местном самоуправлении в Ставропольском крае», Уставом (Основным Законом) Ставропольского края, Уставом Туркменского муниципального района Ставропольского края, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

-с работниками - Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1. Трудовые (служебные) отношения в организациях Муниципального образования строятся на основании трудового договора, заключенного между, муниципальными служащими, работниками и работодателем.
2. Условия, предусмотренные трудовыми договорами, не могут ухудшать положение муниципальных служащих и работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами.
3. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально- трудовые интересы муниципальных служащих и работников разрабатываются представителями нанимателя (работодателями) с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.
4. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают муниципальным служащим и работникам продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением муниципальных служащих и работников, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

Для муниципальных служащих (работников), условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями службы или работы, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать:

При 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

При 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

1. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня при 8-часовом рабочем дне сокращается на 1 час. Данное правило распространяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования рабочего времени.
2. По соглашению сторон трудовых отношений работнику организации Муниципального образования может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.
3. Представитель нанимателя (работодатели) по согласованию с выборным профсоюзным органом и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации может вводить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям работников:

-беременным женщинам;

-одному из родителей, имеющему детей в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида - до 16 лет);

-осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

3.11 .Основные и дополнительные отпуска, а также дополнительные отпуска за ненормированный рабочий (служебный) день предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

1. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление в коллективных договорах, служебных контрактах, трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и других), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими муниципальными служащими, работниками.
2. Представители нанимателя (работодатели) с учетом производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективными договорами. Оплата дополнительных отпусков, сверх предусмотренных законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, производится за счет экономии средств фонда оплаты труда ра­ботников и внебюджетных источников.
3. Графики отпусков утверждаются представителями нанимателя (работодателями) с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения членов Профсоюза в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.
5. При применении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть проступка, степень вины, обстоятельства, при которых был совершен дисциплинарный проступок, предшествующее поведение муниципального служащего, работника и его отношение к труду.
6. Проведение служебных проверок в отношении муниципальных служащих и работников - членов Профсоюза производится с обязательным участием представителя выборных профсоюзных органов.
7. Выборный профсоюзный орган вправе ходатайствовать перед работодателем о представлении муниципальных служащих и работников - членов Профсоюза в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными и иными наградами. Рассмотрение указанных ходатайств со стороны представителя нанимателя (работодателя) обязательно.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 .Представители нанимателя (работодатели):

4.1.1.Производят своевременную индексацию заработной платы (денежного содержания) муниципальным служащим и работникам организаций Муниципального образования в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другими законами Российской Федерации и законами Ставропольского края.

1. Принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы организаций Муниципального образования и формированию фонда оплаты труда муниципальных служащих и работников организаций Муниципального образования.
2. Предусматривают при формировании фондов оплаты труда средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление надбавок за особые условия муниципальной службы, напряженность, сложность, высокие достижения в труде и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
3. Производят установление и пересмотр норм трудовых затрат в организациях Муниципального образования на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа с обязательным извещением муниципальных служащих и работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения.

4.2. Размеры должностного оклада муниципальных служащих устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом местного самоуправления в соответствии с действующим законодательством.

Размеры тарифных ставок и окладов работников организаций Муниципального образования, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются локальными правовыми актами, регулирующими данные правоотношения.

* 1. Положения о премировании муниципальных служащих, выплате им надбавок за особые условия муниципальной службы устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом местного самоуправления в соответствии с действующим законодательством.

Положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам организаций Муниципального образования, утверждаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.4. Выплата денежного содержания муниципальным служащим, заработной платы работникам производится в сроки, установленные коллективными договорами.

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

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

4.7. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

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

* + 1. 4.9. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
    2. 4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не должна включаться в минимальный размер оплаты труда.

4.11.Оплата труда муниципальных служащих (работников), занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

Размеры доплат за работу на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами.

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

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

Трудовой договор (контракт) не может включать условия, ухудшающие положение муниципального служащего, работника по сравнению с действующим законодательством.

1. Стороны Соглашения осуществляют контроль за состоянием рынка труда.
2. Представители нанимателя (работодатели) обязуются:

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

Одновременно с уведомлением о возможных массовых увольнениях муниципальных служащих и работников, их числе и сроке, в течение которого их намечено осуществить, выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляются проекты приказов о сокращении должностей муниципальных служащих, численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовым признается увольнение муниципальных служащих и работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 3.5. трехстороннего Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2019-2021 годы.

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

1. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с приведением численности муниципальных служащих и работников к объёмам выполняемых работ, уменьшение численности работающих осуществляют в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера:

* естественного оттока кадров и временного ограничения их приёма;
* упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организаций на освобождающиеся рабочие места.

1. Увольнение муниципальных служащих и работников по сокращению штатов, численности применяют только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства по месту службы (работы).
2. Взаимодействуют со службами занятости края, крайкомом Профсоюза в целях совместного решения вопросов трудоустройства высвобождаемых работников и муниципальных служащих в соответствии с законодательством.
3. В установленном законодательством Российской Федерации порядке проводят согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросов перевода на другую работу, применения дисциплинарных взысканий к муниципальным служащим и работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

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

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

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

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

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

5.5.Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов первичной организации Профсоюза, не освобожденных от основной работы, а также увольнение муниципальных служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестаций, неоднократного неисполнения муниципальным служащим и работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1 .Представители нанимателя (работодатели):

6.1.1. Обеспечивают работникам, высвобождаемым из организации Муниципального образования, приоритетное предоставление рабочих мест в других организациях Муниципального образования.

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

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

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

6.1.5. Предоставляют муниципальным служащим и работникам гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

7.МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1 .Стороны договорились:

7.1.I.Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считать закрепление молодых специалистов в организациях Муниципального образования, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет.

7.2.Представитель нанимателя (работодатели):

1. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в коллективных договорах и соглашениях предусматривают:

оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координация работы по эффективному использованию кадровых ресурсов.

формирование условий для проведения патриотического и духовно- нравственного воспитания молодежи:

создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно- оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи;

1. Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.
2. Разрабатывают совместно с выборным профсоюзным органом Положение о конкурсе профессионального мастерства.
3. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.2.5.Оказывают помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи.

8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны:

1. Рассматривают охрану труда и здоровья муниципальных служащих и работников в качестве одного из приоритетных направлений настоящего Соглашения.
2. Участвуют в решении вопросов условий и охраны труда в организациях Муниципального образования в целях обеспечения достойного труда. Регулярно рассматривают вопрос о состоянии

условий и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в организациях Муниципального образования на заседаниях Комиссии.

1. Осуществляют реализацию мер по формированию системы управления охраной труда в организациях Муниципального образования, соответствующей современным экономическим и трудовым отношениям.
2. Взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения законодательства об охране труда в организациях Муниципального образования.
3. Сотрудничают по вопросам проведения на территории Муниципального образования обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда муниципальных служащих и работников, в том числе руководителей организаций Муниципального образования. Принимает меры по повышению качества обучения по охране труда в данных организациях.
   * 1. Ведут разъяснительную работу о необходимости проведения специальной оценки условий труда работников организаций и муниципальных учреждений Муниципального образования.
     2. Принимают участие в организации и проведении научно- практических конференций, семинаров, совещаний, выставок в области охраны труда.
     3. Участвуют в организации и проведении отраслевых «Дней охраны труда».

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

8.2. Представители нанимателя (работодатели):

1. Обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края, регулирующим охрану труда.
2. Обеспечивает реализацию подпрограммы «Улучшение условий и охраны труда» государственной программы Ставропольского края «Развитие сферы труда и занятости населения» в рамках имеющихся полномочий.
3. Обеспечивают участие своих представителей в работе комиссий по расследованию групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом. При групповом несчастном случае (два и более человека), тяжелом несчастном случае, несчастном случае в организациях Муниципального образования со смертельным исходом представитель нанимателя (работодатель) обязан сообщить об этом в комитет Ставропольской краевой организации Профсоюза.
4. Проводят целенаправленную работу по созданию и укреплению действующих служб (специалистов) охраны труда. В целях создания соответствующих условий работы служб (специалистов) охраны труда и проведения профилактической работы создают кабинеты по охране труда, обеспечивают повышение квалификации специалистов службы охраны труда не реже одного раза в пять лет.
5. Разрабатывают и утверждают Положения о системе управления охраной труда в учреждениях, в которых определяется политика и цели учреждений в области охраны труда, организация и планирование мероприятий, направленных на достижение целей в области охраны труда, реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания.
6. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации создают комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
7. Обеспечивают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда.
8. Обеспечивают условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением требований трудового законодательства и законодательства по охране труда правовыми и техническими инспекциями труда профсоюзов, уполномоченными (доверенными) лицами профсоюзных комитетов, членами комитетов (комиссий) по охране труда, в том числе представляют соответствующую информацию и документы.
9. Предусматривают в коллективных договорах дополнительные гарантии

уполномоченным и членам комитетов (комиссий) по охране труда за выполнение ими

дополнительных обязанностей, осуществляют меры по созданию им условий для эффективной работы, содействуют крайкому Профсоюза в проведении ежегодных смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

1. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья муниципальных служащих и работников, вводят должность специалиста по охране труда. При отсутствии указанной штатной должности работодатель возлагает обязанности на ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда.
2. Обеспечивают социальную защиту трудящихся от профессиональных рисков: организуют обучение по охране труда работников организаций Муниципального образования содействуют направлению на указанное обучение в приоритетном порядке руководителей организаций.
3. Не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с соответствующим выборным профсоюзным органом мероприятия по его снижению (недопущению).
4. Обеспечивают муниципальных служащих и работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.
5. За счет собственных средств обеспечивают прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) отдельным категориям муниципальных служащих и работникам, занятыми на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.
6. Обеспечивают за счет собственных средств обязательную ежегодную диспансеризацию муниципальных служащих и работников организаций Муниципального образования.

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

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

1. Выборные профсоюзные органы:
2. Инициируют создание комитетов (комиссии) по охране труда и выбирают уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях Муниципального образования, вносят работодателям предложения по их обучению и организации их эффективной работы.
3. Через своих уполномоченных по охране труда, техническую инспекцию труда Профсоюза по Ставропольскому краю осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением представителями нанимателя (работодателями) своих обязанностей по охране труда. Постановления выборных профсоюзных органов по вопросам охраны труда и здоровья муниципальных служащих и работников обязательны к рассмотрению представителями нанимателя (работодателями).
4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
5. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.
6. Представители нанимателя (работодатели) и выборные профсоюзные органы при заключении коллективных договоров предусматривают вывод из эксплуатации аварийных площадей (помещений), персональных компьютеров (далее - ПК) и других технических устройств, не имеющих санитарно-эпидемиологического заключения, а также предусматривают с учетом имеющихся возможностей:

* установление для муниципальных служащих и работников, работающим с ПК, обязательных регламентированных оплачиваемых перерывов продолжительностью 15 минут через каждые 2 часа непрерывной работы с ПК;
* дополнительные выплаты муниципальным служащим и работникам организаций Муниципального образования в случае производственной травмы, если данное обязательство предусмотрено коллективным договором.

1. В соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации за отказ муниципального служащего и работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.
2. В случае установления факта грубой неосторожности муниципального служащего и работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование страхового случая, с учетом заключения выборного органа первичной организации Профсоюза.
3. Результаты расследования несчастных случаев на производстве в целях их профилактики и устранения причин возникновения рассматриваются на совместных заседаниях профкома и представителя нанимателя (работодателя).
4. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/ СПИДа, представитель нанимателя, (работодатель):

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

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

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

9.2. Представители нанимателя (работодатели) предусматривают в коллективных договорах:

9.2.1. Своевременную выплату пособий из средств социального страхования, гарантированных государством:

* 1. единовременное пособие при рождении ребенка;
  2. пособие по беременности и родам;
  3. ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и т.д.

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

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

9.2.4. Стороны Соглашения установили, что настоящим пунктом Соглашения устанавливаются следующие дополнительные права, льготы и гарантии, распространяющиеся только на категории работников, поименованных в пункте 1.4. настоящего Соглашения:

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

- бракосочетанием - 3 дня;

- похоронами близкого родственника - 3 дня;

- переездом на новое место жительства - 2 дня;

- днем начала учебного года родителям (опекунам) учеников 1-3 классов - 1

день;

* днем окончания учебного года родителям (опекунам) учеников выпускного класса - 1 день.

1. Представители нанимателя (работодатели) оказывают муниципальным служащим и работникам материальную помощь:

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

- перенесшим сложную операцию или длительную (свыше 1 месяца) болезнь;

- при рождении ребенка (отцу или матери);

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и т.п.).

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

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

9.4. Представители нанимателя (работодатели) обязуются:

1. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи муниципальным служащим и работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании.
2. Выделять средства для поощрения победителей смотров-конкурсов

профессионального мастерства в соответствии с Положением о смотре-конкурсе.

9.4.3. Предусматривать выплату единовременного денежного поощрения (премии) в связи с юбилейными датами в размере одного должностного оклада муниципального служащего, при наличии стажа муниципальной службы не менее 3 лет и при достижении им возраста 50 лет, и далее каждые последующие 5 лет.

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

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

**10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

10.1 .Представители нанимателя (работодатели):

1. Не препятствуют вступлению муниципальных служащих и работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах;
2. Предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
3. Не препятствуют представителям крайкома Профсоюза в посещении организаций Муниципального образования для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав муниципальных служащих и работников и уставных задач Профсоюза.
4. На основании личных письменных заявлений муниципальных служащих и работников организаций - членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на расчетный счет Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы в организациях Муниципального образования.

10.1.4.1.На основании личных письменных заявлений муниципальных служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию

на расчетный счет Профсоюза денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы в организациях Муниципального образования.

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

* 1. членские профсоюзные взносы ежемесячно в полном объеме перечисляются работодателем на накопительно-распределительный счет Профсоюза № 40703810760000100100, открытый крайкомом Профсоюза по доверенности ЦК Профсоюза в Ставропольском отделении № 5230 ПАО Сбербанк- России, а затем распределяются в порядке и размере, определенных единой финансовой политикой Профсоюза и согласно договора о централизованном бухгалтерском учете и обслуживании первичной профсоюзной организации.
  2. денежные средства, поступившие от работодателя зачисляются полностью на субсчет (лицевой счет) профсоюзной организации.

1. Могут поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.
2. Учитывают предложения выборных профсоюзных органов по вопросам применения мер поощрения и взыскания, а также по вопросам служебной деятельности муниципальных служащих и работников при принятии по ним решений.

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

10.1.8.Обязуются согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации проекты актов затрагивающих социально-трудовые интересы членов Профсоюза. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учета рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, положения об оплате труда и премировании установления норм труда, утверждения правил внутреннего служебного (трудового) распорядка, вопросы применения поощрений, разработки инструкций по охране труда. Согласование проектов актов работодателем единолично с председателем выборного профсоюзного органа, без обсуждения на заседании выборного профсоюзного органа, не имеет законной силы. При этом обязательным является предоставление в необходимых случаях экономического обоснования принимаемых актов. Получив проект акта, направляемого на согласование, выборный орган первичной профсоюзной организации обязан рассмотреть его в течение 7 рабочих дней и дать ответ в письменном виде. Акты, введенные без согласования с выборным профсоюзным органом, когда такое согласование является обязательным, не имеют законной силы. Указанный порядок применяется при рассмотрении вопросов о даче согласия на увольнение либо наложения дисциплинарного взыскания на членов Профсоюза. Полномочия по согласованию актов, кроме дачи согласия на увольнение либо наложения дисциплинарного взыскания, могут быть делегированы профгруппам находящимся в организациях муниципального образования.

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

10.2.1.Работа профактива на выборных должностях первичных профсоюзных организаций признается необходимой для развития системы социального партнерства в организациях муниципального образования, в связи с чем представители нанимателя (работодатели):

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

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

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

1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.
2. Представители нанимателя (работодатели) обязуются содействовать крайкому Профсоюза в работе по созданию и восстановлению первичных профсоюзных организаций в Муниципальном образовании.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМИТЕТА КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЙ

ПРОФСОЮЗА

Комитет краевой организации Профсоюза обязуется:

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

1 1.2.Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также муниципальных служащих и работников организаций Муниципального образования, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, перед работодателями, в органах государственной власти и местного самоуправления, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

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

1 1.4.Участвовать по взаимной договоренности в совместных совещаниях работодателей по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые и социально­го экономические права муниципальных служащих и работников.

11.5.Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам регулирования трудовых отношений.

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

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

1 1.7.По ходатайству профкома и за счет средств Ставропольской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - краевой организации Профсоюза):

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

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

-предоставляются льготные путевки на лечение в санаторно-курортных и лечебно-профилактических учреждениях Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» со скидкой 20 процентов от стоимости (данные скидки распространяются и на членов семьи члена Профсоюза);

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

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

По ходатайству профкома краевая организация Профсоюза может морально и материально поощрять членов Профсоюза;

* за активную и успешную профсоюзную работу в связи с юбилейными датами со дня рождения и в связи с профессиональными праздниками;
* за успешное участие в конкурсах профессионального мастерства.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе отраслевой Комиссии.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные организации Профсоюза, представители нанимателя (работодатели).

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

1. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой Комиссией, подводятся на заседаниях комитета Ставропольской краевой организации Профсоюза или ее президиума и на заседании администрации Туркменского муниципального района и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.
2. При невыполнении Соглашения заинтересованная сторона в письменной форме информирует сопредседателей комиссии, которые принимают меры по проведению взаимных консультаций и в течение 5 рабочих дней проводят заседание комиссии. Отраслевая Комиссия в течение 5 рабочих дней принимает решение, которое является обязательным для сторон. В случае несогласия какой- либо из сторон с решением комиссии об этом составляется протокол разногласий, подписываемый сторонами, и стороны вправе разрешить конфликт в соответствии с действующим законодательством.
3. Стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Приложение № 1

к территориальному отраслевому

соглашению по органам местного самоуправления

муниципального образования - Туркменского

муниципального района на 2020-2022 годы

СОСТАВ

районной Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в администрации Туркменского муниципального района Ставропольского края от краевой организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений

Российской Федерации

(утвержден постановлением заседания президиума крайкома Профсоюза

от 04.09.2019 №20-5)

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

Члены комиссии:

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

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

От администрации Туркменского муниципального района (утвержден распоряжением администрации Туркменского муниципального района от 24 сентября 2019 года № 151-р «а»):

**Сопредседатель комиссии**:

Лысенко Юлия Фёдоровна – заместитель главы администрации Туркменского муниципального района

**Члены комиссии:**

Скочко Наталья Петровна – начальник управления труда и социальной защиты населения администрации Туркменского муниципального района

Хошбекян Аина Робиковна - управляющий делами совета Туркменского муниципального района