

СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025 - 2027 годы

Администрация города Эссентуки, (далее – Администрация), Представительство Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - Координационный совет организаций профсоюзов в городе Эссентуки (далее – Профсоюзы) и «Ассоциация работодателей города Эссентуки» (далее – Работодатели), совместно именуемые в дальнейшем Стороны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей», распоряжением Правительства РФ от 07.03.2019 № 369-р «Об утверждении Стратегии развития туризма на территории Северо-Кавказского федерального округа до 2035 года», Законом Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» и Решением Думы города Эссентуки от 22.09.2021 № 85 «Об утверждении Положения о городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» заключили настоящее трехстороннее Соглашение на 2025 - 2027 годы (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и совместные действия по их реализации.

Главными задачами на период действия Соглашения Стороны считают, обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, снижение уровня бедности, возобновление экономического роста, повышение качества предоставляемых муниципальных услуг, перераспределение ресурсов для реализации дополнительных мер по поддержке отраслей экономики, улучшение инвестиционного климата, повышение предпринимательской активности, стабильную занятость и гибкость рынка труда, безопасность рабочих мест, расширение возможностей профессионального и карьерного роста работников, обеспечение благоприятных условий осуществления деятельности самозанятыми гражданами, роста их доли в малом бизнесе, развитие курортной инфраструктуры.

Стороны исходят из того, что решение указанных задач достигается за счет реализации мероприятий национальных проектов (программ), Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», а также Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года и на плановый период до 2036 года (далее соответственно - Указ Президента Российской Федерации № 309, Единый план по достижению национальных

целей развития), государственных программ Ставропольского края, муниципальных программ города Ессентуки, направленных на увеличение налогового потенциала, снижение масштабов уклонения от налогов, повышение эффективности бюджетных расходов, эффективность системы материального и морального стимулирования работников, соблюдение трудового законодательства, повышения роли общественных механизмов в управлении экономикой города.

Настоящее Соглашение является правовым актом, определяющим механизм взаимодействия Сторон и составной частью коллективно-договорного процесса в территориальной системе социального партнерства.

С учетом повышения роли социального партнерства, предусмотренного Конституцией Российской Федерации, Стороны Соглашения принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, исполнять определенные Соглашением обязательства и соблюдать договоренности.

Стороны Соглашения в пределах установленных полномочий, разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес органов местного самоуправления, органов государственной власти Ставропольского края, профсоюзов, работодателей и добиваются их реализации.

Действие Соглашения распространяется на работников организаций и объединения организаций профсоюзов, работодателей (представителей работодателей), осуществляющих деятельность на территории города Ессентуки, их объединения, органы исполнительной власти города Ессентуки в соответствии с порядком, предусмотренным законодательством.

Условия, содержащиеся в Соглашении, учитываются при принятии соответствующих нормативных правовых актов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в городе Ессентуки, являются основой для разработки и заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров организаций, действующих на территории города Ессентуки.

Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников при заключении отраслевых соглашений и коллективных договоров, равно как и в сторону ухудшения условий для развития и функционирования бизнеса.

Стороны Соглашения в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2025 - 2027 годы и настоящего соглашения.

В случаях возникновения необходимости принятия неотложных решений в условиях новых вызовов, санкционных ограничений, пандемии и иных масштабных событий Стороны договорились осуществлять оперативное

взаимодействие с учетом требований законодательства о социальном партнерстве для минимизации влияния вышеуказанных событий на экономику города Эссентуки и реализации соответствующих мер по защите прав работников и обеспечения деятельности организаций.

Стороны признают необходимым заключение отраслевых соглашений, коллективных договоров в организациях всех форм собственности и обязуются оказывать организациям, участвующим в системе социального партнерства, всестороннее содействие.

Соглашение открыто для присоединения к нему иных объединений профсоюзов и объединений работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

Настоящее Соглашение имеет прямое действие в случае отсутствия в организации (у хозяйствующего субъекта) коллективного договора.

Стороны обязуются информировать жителей города Эссентуки о ходе реализации Соглашения, решениях Комиссии через средства массовой информации.

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

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

I. В области развития экономики

Стороны обязуются:

1.1. Обеспечивать условия для формирования эффективного механизма развития экономики города Эссентуки на основе реализации мероприятий национальных проектов (программ), предусмотренных Указом Президента Российской Федерации № 309, Единого плана по достижению национальных целей развития, государственных программ Ставропольского края, муниципальных программ и документов стратегического планирования города Эссентуки.

1.2. Участвовать в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов местного самоуправления города в сфере труда в соответствии с разработанным Городской трехсторонней комиссией по регулированию социально трудовых отношений механизмом реализации статьи 35.1 Трудового кодекса РФ.

1.3. Осуществлять в установленном порядке контроль за эффективным использованием бюджетных средств, направляемых на социально-экономическое развитие.

1.4. Проводить активную политику по созданию благоприятных условий для: развития предпринимательской деятельности, справедливой конкуренции; укрепления экономического и финансового положения организаций,

осуществляющих деятельность на территории города Ессентуки.

1.5. Формировать систему по преодолению административных барьеров, борьбе с коррупцией с равноправным участием всех Сторон социального партнерства.

1.6. Создавать условия для справедливой конкуренции на товарных и финансовых рынках.

1.7. Обеспечивать прозрачность и гласность процедур закупок.

1.8. Содействовать:

- созданию условий для увеличения объема отгруженных товаров собственного производства, выполнения работ и услуг в 2025 году не менее, чем на 14 процентов, в 2026 году не менее, чем на 15 процентов, в 2027 году не менее, чем на 16 процентов, за счет улучшения инвестиционного и предпринимательского климата, расширения возможностей для развития малого и среднего предпринимательства;

росту индекса физического объема инвестиций в основной капитал по крупным и средним предприятиям не менее 9,3 процентов в 2025 году, 9,0 процентов в 2026 году, 9,0 процентов в 2027 году;

росту численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей до 18,05 тыс. чел. в 2025 году, 18,21 тыс. чел в 2026 году, 18,30 тыс. чел. в 2027 году;

росту среднемесячной начисленной заработной платы в 2025 году не менее чем на 5,9 процентов, в 2026 году не менее чем на 5,5 процента, в 2027 году не менее чем на 5,5 процента;

- развитию сферы услуг, повышению уровня жизни населения, снижению социального неравенства, обеспечению всеобщей доступности основных социальных объектов, прежде всего, качественного социального обслуживания и образования, развитию культуры, физкультуры и спорта, повышению занятости населения, усилению адресности социальной поддержки семьи, материнства и детства, укреплению материально-технической базы образования, культуры, физкультуры и спорта, поддержке и социализации молодежи;

- развитию лечебно-оздоровительного туризма, увеличению числа лиц, размещенных в коллективных средствах размещения на территории города Ессентуки;

- росту реальных доходов населения и снижению уровня бедности;

- реконструкции и строительству автомобильных дорог как местного, так и регионального значения;

- повышению качества жилищно-коммунальных услуг, обеспечению населения качественной питьевой водой, строительству жилья, очистных сооружений, ввод и реконструкцию новых мощностей с внедрением современных технологий;

- реализации мер по благоустройству полигонов, утилизации отходов, снижению уровня загрязнения земель и площадей под несанкционированными свалками, озеленению и восстановлению лесопарковой зоны, мер по сохранению биоразнообразия.

1.9. Регулярно проводить мониторинг соблюдения норм трудового, налогового и пенсионного законодательства в части соблюдения прав работающего населения города.

1.10. Содействовать предотвращению нарушений законодательства в области трудовых отношений при смене собственника организаций, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

1.11. Принимать меры по предотвращению банкротства платежеспособных организаций либо их недружественных поглощений. Участвовать в совершенствовании процедур финансового оздоровления и банкротства, в обеспечении приоритетности сохранения организаций санаторно-курортной отрасли и ресурсоснабжающих организаций, а также содействовать сохранению рабочих мест при возникновении риска банкротства.

1.12. Принимать меры по включению в муниципальные программы города Эссентуки вопросов кадрового обеспечения отраслей.

1.13. Рассматривать вопросы выполнения норм законодательства, в части исполнения органами местного самоуправления требований по учету расходов на персонал в соответствии с нормами соглашений в сфере социального партнерства.

1.14. Проводить в Комиссии консультации по основным социальным параметрам прогноза социально экономического развития городского округа Эссентуки и проекта бюджета на очередной финансовый год и плановый период (в соответствии с согласованным Сторонами перечнем показателей согласно приложению 1 к настоящему Соглашению).

Проводить анализ влияния структурной трансформации экономики и противодействия санкций и ограничений на состояние бизнес-среды в городе Эссентуки, на основе которого формируют предложения о дополнительных мерах поддержки бизнеса и повышения инвестиционной привлекательности отраслей экономики в городе Эссентуки.

1.16. При формировании объема финансовых средств на предоставление субсидий муниципальным учреждениям на предоставление муниципальных услуг проводить сопоставление качества и стоимости услуг в муниципальных и частных организациях.

Администрация и Работодатели:

1.17. Содействуют развитию малого и среднего бизнеса, созданию льготных условий для работодателей, участвующих в системе социального партнерства, занимающихся техническим перевооружением производства, созданием новых рабочих мест.

1.18. Взаимодействуют при реализации стратегии социально-экономического развития города.

1.19. Способствуют реализации инновационных, инвестиционных и энергосберегающих проектов в промышленности и агропромышленном комплексах и других отраслях экономики, предусматривающих создание новых рабочих мест в городе Эссентуки.

1.20. Обеспечивают развитие муниципально-частного партнерства.

1.21. Учитывают мнение представителей профсоюзных организаций при разработке бизнес-планов.

1.22. Обеспечивают вовлечение предприятий и организаций в реализацию национальной программы в сфере повышения производительности труда и поддержки занятости, предусмотренной Указом Президента Российской Федерации.

Администрация:

1.23. Создает условия для привлечения прямых инвестиций в экономику города, обеспечивает устойчивое социально-экономическое развитие на основе сохранения природно-ресурсного, демографического и культурно-образовательного потенциала.

1.24. Проводит мероприятия по противодействию коррупции в органах местного самоуправления города Ессентуки.

1.25. Совершенствует механизмы расширения участия малого бизнеса в сфере муниципальных закупок товаров и услуг на муниципальном уровне. Обеспечивает своевременное финансирование выполняемых работ по муниципальным заказам.

1.26. Принимает меры, направленные на защиту внутреннего (городского) рынка от недобросовестной конкуренции.

1.27. Во взаимодействии с Работодателями и Профсоюзами разрабатывает систему мер поддержки хозяйствующих субъектов, не имеющих задолженности по выплате заработной платы, участвующих в системе социального партнерства, в решении социально значимых для города Ессентуки задач, обеспечивающих рост налоговых поступлений в бюджет города, соблюдающих законодательство о труде, выполняющих обязательства, установленные коллективными договорами и соглашениями.

1.28. Обеспечивает участие представителей Профсоюзов и Работодателей: в заседаниях администрации города Ессентуки, при обсуждении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

в разработке и экспертизе нормативных правовых актов, которые затрагивают социально-трудовые отношения и иные связанные с ними отношения.

1.29. Осуществляет поддержку малого и среднего предпринимательства, а также его переориентацию с торговой деятельности на деятельность в области легкой промышленности, ориентированную на обслуживание и развитие курорта, оказание социальных услуг населению.

1.30. Обеспечивает проведение оценки инвестиционных проектов на их соответствие критериям конкурсного отбора, в том числе их влияния на создание и сохранение рабочих мест при реализации каждого инвестиционного проекта.

1.31. Содействует реализации высокоэффективных и быстро окупаемых инвестиционных проектов, предусматривающих создание новых организаций, предусматривающих создание новых рабочих мест с заработной платой не

ниже сложившейся в соответствующем виде экономической деятельности в городе Эссентуки, направленных, в том числе, на развитие лечебно-оздоровительного туризма.

1.32. Ежегодно представляет сторонам Соглашения информацию об исполнении городского бюджета и проект бюджета на очередной финансовый год до его принятия.

1.33. Содействует развитию жилищно-коммунального комплекса и финансовому оздоровлению его организаций, в целях повышения качества предоставляемых услуг населению города Эссентуки.

1.34. Разрабатывает и реализует комплекс мер по организации системы утилизации и переработке бытовых и промышленных отходов.

1.35. Осуществляет контроль за сохранностью автомобильных дорог в границах города и обеспечение дорожного движения на них, создает условия для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения.

1.36. Во взаимодействии с Профсоюзами и работодателями разрабатывает программы реструктуризации, перепрофилирования неэффективных муниципальных организаций, а также трудоустройства, переквалификации и социальной поддержки высвобождаемых работников, определяет источники финансирования проводимых мероприятий.

1.37. Информировывает организации о проводимых на территории города Эссентуки конкурсах на поставку продукции для муниципальных нужд. Не допускает задолженности муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий города Эссентуки по расчетам за выполненные работы (услуги) по муниципальному заказу.

1.38. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» принимает меры по повышению качества предоставления муниципальных услуг, в том числе обеспечивает их предоставление по принципу «одного окна» на базе МАУ «Многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг» города Эссентуки.

1.39. Обеспечивает внедрение цифровых технологий и платформенных решений в сферах муниципального управления и оказания муниципальных услуг, в том числе в интересах населения и субъектов малого и среднего предпринимательства, создает условия для развития молодежного предпринимательства.

1.40. Содействует повышению эффективности бюджетных расходов и устранению неэффективного и нецелевого расходования бюджетных средств.

1.41. Содействует стимулированию инвестиционного и потребительского спроса.

Работодатели:

1.42. Принимают необходимые меры по обеспечению стабильности и экономического роста организаций, обновлению основных фондов,

повышению производительности труда, внедрению новых технологий, обеспечивающих выпуск конкурентоспособной продукции, созданию эффективных рабочих мест, предупреждению банкротства организаций, их финансовому оздоровлению, используют в полном объеме досудебные процедуры.

1.43. Участвуют в реализации национальных проектов (программ), социально значимых проектов Ставропольского края и города Ессентуки, осуществляют предпринимательскую деятельность на принципах социальной ответственности.

1.44. Обеспечивают своевременную уплату налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней, государственные внебюджетные фонды в соответствии с действующим законодательством.

1.45. Учитывают мнение представителей профсоюзных организаций при разработке бизнес-планов. Включают представителей работников в состав коллегиальных органов, других органов управления.

1.46. Признают преимущественное право профсоюзов на заключение коллективных договоров, а также на осуществление контроля по исполнению обязательств работодателей, предусмотренных данным Соглашением и коллективными договорами, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности организаций.

1.47. Ежеквартально информируют работников о финансово-хозяйственной деятельности организации, принимаемых мерах по стабилизации и развитию производства. Представляют сторонам Соглашения сведения о предстоящей реорганизации, ликвидации организаций.

1.48. Способствуют реальному участию работников в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы. Формы участия определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

1.49. При проведении мероприятий по реорганизации, реструктуризации организации сохраняют уровень заработной платы и социальных гарантий, действовавших до начала их проведения.

1.50. Учитывают мнение представителей профсоюзных организаций при разработке бизнес-планов, антикризисных программ. Предоставляют первичным профсоюзным организациям информацию по социально-трудовым вопросам и о результатах аудиторских проверок.

Профсоюзы:

1.51. Осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, защищают социально-экономические права и интересы работников.

1.52. Проводят работу в трудовых коллективах, направленную на расширение практики договорного регулирования социально-трудовых отношений, проявление первичными профсоюзными организациями инициативы к началу коллективных переговоров по заключению коллективных договоров.

1.53. Осуществляют контроль за соблюдением сроков и полнотой выплаты заработной платы.

1.54. Добиваются участия представителей работников в коллегиальных органах управления организацией в соответствии с действующим законодательством.

1.55. Обеспечивают участие работников организаций при проведении процедуры несостоятельности (банкротства) предприятий.

1.56. Способствуют устойчивой финансово-экономической работе организаций: соблюдению трудовой и технологической дисциплины, росту производительности труда, повышению профессионализма и деловой активности работников через коллективные договоры, соглашения, конкурсы, общественные смотры.

1.57. Осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства силами правовых и технических инспекций труда профсоюзов, уполномоченных лиц профсоюзных комитетов.

1.58. Через своих представителей, в установленном порядке, участвуют в работе комиссий при администрации города Эссентуки по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений.

1.59. Вносят в органы местного самоуправления города Эссентуки предложения о принятии муниципальных правовых актов по вопросам, затрагивающим права и социально-экономические интересы работников, участвуют в разработке указанных муниципальных правовых актов.

Профсоюзы и Работодатели:

1.60. Организуют обучение работников по правовым и экономическим вопросам.

1.61. Организуют конкурсы (соревнования) профессионального мастерства в отраслях, организациях.

1.62. В заключаемые коллективные договоры и отраслевые соглашения включают обязательства, предусматривающие социальное и экономическое развитие коллектива не повторяющие трудовое законодательство.

1.63. Участвуют в обсуждении и разработке проектов (программ), стратегии социально-экономического развития города Эссентуки.

II. В области регулирования оплаты труда, повышения уровня жизни и социальной защиты населения и снижения бедности

Стороны обязуются:

2.1. Осуществлять последовательную политику, направленную на повышение реальной заработной платы, реализацию государственных гарантий по оплате труда, поддержание экономически оправданной и социально приемлемой дифференциации заработной платы работников с учетом уровня квалификации и объема работ, повышение доли работников с заработной платой выше минимального размера оплаты труда .

2.2. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 309

принимать меры по обеспечению ежегодного роста уровня реальной средней заработной платы работников не менее, чем на 10 процентов. Способствуют достижению уровня средней номинальной заработной платы в городе Эссентуки в 2025 году не менее чем 43,9 тыс. руб., в 2026 году не менее чем 46,1 тыс. руб., в 2027 году не менее чем 46,1 тыс. руб.

2.3. В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации № 309 в целях снижения доли населения в городе Эссентуки с уровнем доходов ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, на основе регулярно проводимого мониторинга численности низкооплачиваемых групп работников, принимать меры по повышению их заработной платы до величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета, составляющего не менее 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ставропольского края.

2.4. При разработке и заключении городских отраслевых соглашений и коллективных договоров устанавливать в них обязательства по минимальным гарантиям, устанавливающим тарифные ставки, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); соотношение средней заработной платы руководителей к средней заработной плате работников; дополнительных гарантий при увольнении работников по сокращению численности или штата; распространение условий коллективного договора, действующего в организации, на работников, выводимых на аутсорсинг.

2.5. До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных казенных учреждений, а также муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений города Эссентуки, получающим субсидии для финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) из бюджета города Эссентуки устанавливать минимальный размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы для каждой профессиональной квалификационной группы (уровня). Принимать меры по повышению размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы при увеличении фонда оплаты труда, в том числе при проведении индексации заработной платы работников.

2.6. Предусматривать финансовые средства, необходимые для реализации обязательств, установленных соглашениями, коллективными договорами.

2.7. Проводить работу по установлению зависимости уровня оплаты труда от квалификации работников, специфики, качества и результатов труда. Обеспечивать проведение мониторинга действующих отраслевых систем оплаты труда в муниципальных учреждениях города Эссентуки мониторинга их эффективности и по результатам его проведения принимать меры по совершенствованию систем оплаты труда.

2.8. Проводить мониторинг установления предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и унитарных предприятий города Ессентуки.

2.9. Осуществлять мониторинг уровня заработной платы, ее легализации, неформальной занятости работников организаций города Ессентуки.

В рамках деятельности соответствующих комиссий выявлять факты выплаты заработной платы «в конвертах», в размере ниже минимального размера оплаты труда установленного в Российской Федерации, с нарушением установленных сроков, других нарушений трудового законодательства.

По решению Комиссии в целях подтверждения сведений, полученных от работающего населения, органов надзора и контроля, государственных внебюджетных фондов, иных источников, осуществлять посещения хозяйствующих субъектов по согласованным спискам и принимать необходимые меры.

2.10. Содействовать в пределах имеющихся полномочий недопущению задолженности по выплате заработной платы.

2.11. Содействовать развитию культуры и спорта, детского и семейного отдыха, сохранения и укрепления сети социально-культурных объектов города Ессентуки, в том числе учреждений дополнительного образования детей.

2.12. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер по оздоровлению детей и подростков, в том числе, на условиях софинансирования. Не допускать снижения уровня оздоровления детей и подростков по сравнению с предыдущим годом.

2.13. Поощрять лиц, осуществляющих трудовую деятельность, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Администрация:

2.14. При формировании бюджета города Ессентуки на очередной финансовый год и плановый период:

- учитывает Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемые Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- предусматривает средства, необходимые для обеспечения выплаты заработной платы работникам муниципальных учреждений с учетом ее повышения в размерах и сроки, предусмотренные Указом Президента Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, включая ежегодную индексацию, в соответствии с правовой позицией Конституционного суда.

2.15. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение расходов на оплату труда работников муниципальных учреждений, в том числе выплат в случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного

характера в регионе и (или) в городе, включая выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующими системами оплаты труда работников, на весь период режима повышенной готовности.

2.16. Принимает меры по установлению минимальной заработной платы работникам муниципальных учреждений города Эссентуки, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, относительно величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ставропольском крае, установленной на соответствующий год (далее – прожиточный минимум трудоспособного населения), с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, в размере 1,50 прожиточного минимума трудоспособного населения не позднее 2027 года.

2.17. Ежеквартально осуществляет мониторинг уровня оплаты труда руководителей муниципальных учреждений.

2.18. Контролирует уровень социальной обеспеченности жителей города Эссентуки и оказывает адресную социальную поддержку малообеспеченным слоям населения.

2.19. Проводит реструктуризацию и реорганизацию муниципальных учреждений после предварительного анализа их социальных последствий и с учетом мнения городской Комиссии.

2.20. Осуществляет контроль по соблюдению сроков выплаты заработной платы в организациях, действующих на территории города Эссентуки.

2.21. При формировании проекта бюджета на очередной финансовый год предусматривает выделение средств на оказание финансовой помощи для подготовки детской оздоровительной кампании в размерах согласованных с городской Комиссией, но не ниже сложившегося уровня оздоровления детей.

2.22. Устанавливает показатели эффективности, объема, категории получателей муниципальной услуги, а также и результатов от оказания услуг.

2.23. При реорганизации, реструктуризации, перепрофилировании неэффективных муниципальных организаций направляет высвобождаемые средства на увеличение заработной платы работников учреждений социальной сферы.

2.24. Исполняет в полном объеме публичные обязательства перед населением города с учетом необходимости корректировки численности получателей мер социальной поддержки и обеспечения адресности их предоставления.

2.25. Обеспечивает питанием отдельных категорий обучающихся муниципальных образовательных учреждений города Эссентуки за счет бюджетных ассигнований бюджета города Эссентуки и Ставропольского края.

2.26. Предусматривает средства на поэтапное устранение дефицита медицинских кадров, в первую очередь, наиболее дефицитных специальностей.

2.27. Реализует мероприятия по формированию здорового образа жизни, включая популяризацию культуры здорового питания, спортивно-оздоровительных программ, профилактику алкоголизма и наркомании, противодействие потреблению табака.

2.28. В целях реализации статьи 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 7 Закона Ставропольского края от 01.03.2007 № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» обеспечивает условия для участия городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития и других актов в сфере труда.

2.29. Осуществляют ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в муниципальных учреждениях (предприятиях) города Ессентуки.

Работодатели:

2.30. Осуществляют ежегодное повышение уровня заработной платы работников, в том числе путем индексации заработной платы на уровень (процент) не ниже уровня инфляции.

2.31. Устанавливают размер тарифной ставки рабочего 1 разряда (минимальный оклад) (должностной оклад), полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) за месяц, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.32. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации № 309, Единого плана по достижению национальных целей развития, обеспечивают выплату минимальной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, относительно величины прожиточного минимума трудоспособного населения, с учетом правовой позиции Конституционного суда Российской Федерации, в размере – 1,50 прожиточного минимума трудоспособного населения.

2.33. Обеспечивают долю затрат на оплату труда в себестоимости продукции не ниже: 40% - на транспорте, 30% - в строительстве; 25% - остальных отраслях экономики, а в организациях, где она сложилась на более высоком уровне не допускают ее снижения.

2.34. Обеспечивают удельный вес тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы не менее 70%.

2.35. Обеспечивают своевременную выплату заработной платы работникам. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсацией) в соответствии с обязательствами, предусмотренными коллективными договорами, соглашениями, но не ниже 1/100 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

2.36. В соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Конституционного Суда Российской Федерации (от 28 июня 2018 г. № 26-п; от 27 июня 2023 г. № 35-П) устанавливают оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу в

повышенном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.

2.37. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-п устанавливаются ограничения на снижение заработной платы работникам (в размере не более 20 процентов) в связи с дисциплинарными взысканиями.

2.38. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации (от 06.12.2023 № 56-п) обеспечиваются выплаты работнику в день увольнения компенсации за неиспользованные за период трудовой деятельности дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

2.39. В рамках реализации статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечиваются выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни (в том числе установленные законодательством Ставропольского края), в которые они не привлекались к работе. Размер указанного вознаграждения определяется коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, но за каждый нерабочий праздничный день не может быть ниже среднего дневного заработка, исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.40. В условиях введения режима повышенной готовности или ситуации чрезвычайного характера в Ставропольском крае, включая сложную эпидемиологическую ситуацию, обеспечиваются сохранение заработной платы работникам в нерабочие дни, в случае их установления законодательством.

2.41. Информировать Администрацию и Профсоюзы о появлении задолженности по заработной плате, принимаемых мерах по ее погашению.

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

2.43. Обеспечивают оплату работникам времени простоя в соответствии с нормами ст.157 Трудового кодекса Российской Федерации пропорционально времени простоя, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.44. В целях предотвращения неформальной занятости неукоснительно выполняют требования трудового законодательства, касающиеся оформления трудовых отношений с работником.

2.45. В целях сохранения кадрового потенциала в рамках действующего

законодательства направляют первичным профсоюзным организациям денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии коллективными договорами и соглашениями.

Профсоюзы:

2.46. Осуществляют контроль:

- своевременности и в полном объеме выплаты заработной платы в организациях города Ессентуки. Добиваются устранения нарушений трудового законодательства в оплате труда, в том числе через комиссии по трудовым спорам, в судебном порядке;

- распределения фонда стимулирующих выплат;

- правильности и своевременности уплаты страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, своевременности и достоверности сведений персонифицированного учета, предоставляемых в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Ставропольскому краю. Иницируют создание в организациях города Ессентуки комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования.

2.46. Вносят предложения органам местного самоуправления города Ессентуки о рассмотрении условий оплаты труда в муниципальных организациях города Ессентуки и ходе выполнения заключаемых городских отраслевых соглашений на заседаниях Комиссии.

2.47. Проводят организационно-разъяснительную работу в первичных профсоюзных организациях, направленную на защиту пенсионных прав работников.

2.48. Добиваются установления одинакового уровня оплаты равнозначного труда в организациях города всех форм собственности, обоснованной интенсификации труда, использования единых квалификационных требований и тарифно-квалификационных характеристик.

2.49. Информировывают работников и работодателей города Ессентуки об основных изменениях законодательства в сфере труда, организуют на базе учебно-методического центра профсоюзов обучение по вопросам охраны труда, регулирования заработной платы, нормирования труда и т.д. Осуществляют организационно-методическое сопровождение разработки и реализации локальных нормативных организаций.

Профсоюзы и Работодатели:

2.50. Включают в коллективные договоры, локальные нормативные акты организаций обязательства, устанавливающие:

- минимальный размер оплаты труда, размер тарифной ставки 1 разряда не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- соотношение между минимальным и максимальным размером оплаты труда не более чем 1:8 раз;

- долю тарифной части оплаты труда (вознаграждения за труд) в структуре

заработной платы, но не менее 65%;

- порядок и сроки индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- сроки выплаты заработной платы;
- размеры индексации задержанной суммы заработной платы;
- меры по восстановлению стимулирующей роли заработной платы и повышению его удельного веса в себестоимости продукции (услуг);
- обязательность проведения экспертизы, организуемой профсоюзом с целью выявления и устранения причин несвоевременной выплаты заработной платы;
- порядок оплаты сверхурочной работы;
- порядок оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни, порядок выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, но не менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, пропорционально соответствующему периоду;
- выделение средств на социальную поддержку работников и членов их семей;
- меры поощрения работников за высокопроизводительный труд;
- мероприятия по защите пенсионных прав работников;
- особенности регулирования трудовой деятельности молодежи, мер социальной поддержки молодых работников;
- гарантии деятельности профсоюзной организации.

III. В области развития рынка труда и содействия занятости населения

Стороны обязуются:

3.1. Содействовать принятию мер сокращению уровня безработицы, снижению социальной напряженности в городе.

3.2. Принимать участие в разработке и реализации мероприятий по развитию трудовых ресурсов, с тем, чтобы среднегодовая численность занятых в экономике города Эссентуки в 2027 году составила не менее 55,5 тысяч человек.

3.3. Содействовать повышению престижности рабочих профессий, повышению квалификации персонала организаций, привлечению молодежи на производство, организации соответствующих профориентационных мероприятий, городских конкурсов профессионального мастерства.

3.4. Сдерживать уровень регистрируемой безработицы на уровне 0,3% от числа экономически активного населения города:

- в случае возникновения чрезвычайной ситуации на рынке труда разрабатывать программу экстренных мер, направленных на содействие занятости населения, поддержку и обеспечение дополнительных гарантий занятости увольняемым работникам, определять источники финансирования

программы.

3.5. Принимать меры направленные на содействие организациям в профессиональном развитии персонала.

3.6. Проводить социальную экспертизу городских программ в части их влияния на рынок труда.

3.7. Разрабатывать и осуществлять меры по переподготовке и социальной поддержке работников в условиях проведения процедур, связанных с несостоятельностью (банкротством) организаций (аутплейсмент).

3.8. Содействовать разработке и реализации системы мер, направленных на снижение негативных последствий дефицита квалифицированных кадров и обеспечение экономики города в таких трудовых ресурсах.

3.9. Способствовать развитию и популяризации института наставничества.

3.10. Руководствоваться следующими критериями массового высвобождения работников:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 10 человек в течение 30 календарных дней при численности занятых от 20 до 100 человек;

- 5% работающих в течение 30 дней при численности занятых от 101 до 300 человек;

- 10% работающих в течение 30 дней при численности занятых от 301 человека и выше.

Конкретные, в том числе более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих, определяются в соглашениях всех видов, коллективных договорах организаций.

3.11. При необходимости проводить взаимные консультации по проблемам, связанным с реализацией мер по социальной адаптации, содействию занятости граждан, освобожденных из исправительных учреждений, вырабатывать совместные решения и предложения по повышению их эффективности.

3.12. Участвовать в проведении мероприятий (семинаров, конференций, межведомственных совещаний), разработке и реализации совместных проектов по проблемам трудоустройства граждан, освобожденных из исправительных учреждений.

3.13. Разрабатывать меры по сокращению масштабов «теневой» занятости.

3.14. Проводить информационно-разъяснительную работу по предупреждению трудовых прав работников, связанных с применением различных скрытых от налогообложения способов выплаты заработной платы, содействуют легализации «скрытой» заработной платы.

3.15. Способствовать распространению лучших практик реализации мер по содействию занятости молодежи, работников, имеющих несовершеннолетних детей.

3.16. Проводить мониторинг достижения показателей результативности и

эффективности предоставления мер поддержки организациям в городе Эссентуки, в том числе в рамках реализации инвестиционных проектов, и достижения уровня оплаты труда не ниже предусмотренного соглашениями, коллективными договорами.

3.17. С целью соблюдения трудовых прав работников проводить консультации в случае необходимости их перевода на дистанционную, комбинированную или иную гибкую форму организации рабочего времени.

Администрация:

3.18. Ежегодно предоставляет в городскую Комиссию аналитическую информацию о выполнении мероприятий по снижению безработицы и состоянию рынка труда в городе.

3.19. Обеспечивает:

- ежегодное увеличение доли населения, занятого в туристско-рекреационном секторе города Эссентуки на 5 - 10%;
- повышение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы;
- улучшение информирования населения о положении на рынке труда в территориальном центре занятости населения первого уровня городов-курортов Эссентуки и Кисловодска и Предгорного района и в СМИ;
- организацию и проведение не менее трех ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в год;

3.20. Обеспечивает взаимодействие муниципальных органов, объединений работодателей и профсоюзов по соблюдению законодательства о занятости населения.

3.21. Разрабатывает прогнозы потребности экономики города Эссентуки в рабочих и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности, уровням профессионального образования и направлениям подготовки (специальностям).

3.22. Разрабатывает меры по сокращению неформальной занятости в городе Эссентуки.

3.23. Обеспечивает повышение доступности и качества муниципальных услуг в области содействия занятости населения.

3.24. Осуществляет контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории города Эссентуки.

3.25. Оказывает безработным гражданам услуги по психологической поддержке и профессиональной ориентации, в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения.

3.26. Обеспечивает профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан по направлениям подготовки (специальностям), пользующимся спросом на рынке труда города Эссентуки.

3.27. Организует проведение оценки эффективности использования иностранной рабочей силы и принятия решения о целесообразности предусматриваемых в заявках работодателей на очередной год объемов и

профессионально-квалификационной структуры привлечения иностранных работников с учетом:

- имеющегося трудового потенциала, в том числе прогноза численности безработных граждан и ожидаемого высвобождения работников;
- возможности удовлетворения потребности в рабочей силе за счет региональных трудовых ресурсов, в том числе путем подготовки или переподготовки безработных граждан, незанятого населения, высвобождаемых работников по профессиям и специальностям, по которым предполагается привлечение иностранных работников.

Работодатели:

3.28. В случае угрозы массового увольнения работников информируют профсоюзы, органы по труду и занятости не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Совместно с профсоюзами, органами по труду и занятости разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка приема работников на работу, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

3.29. Своевременно информируют службу занятости о наличии вакантных рабочих мест.

3.30. Принимают меры по соблюдению квот рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе инвалидов специальной военной операции, и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве в том числе лиц освободившихся из мест лишения свободы, а также лиц осужденных к наказанию не связанному с лишением свободы.

3.31. Организуют подготовку и переподготовку работников, совершенствование имеющихся профессиональных знаний и навыков работников для повышения их конкурентоспособности на рынке труда. Предоставляют высвобожденным работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора (аутплейсмент).

3.32. Принимают необходимые меры по сохранению и созданию дополнительных рабочих мест, усилению взаимосвязи уровня квалификации и производительности труда работников и оплаты их труда.

3.33. Предусматривают финансовые средства на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для персонала не менее 20 процентов работников организации в год.

3.34. Ежегодно разрабатывают текущий и долгосрочный прогноз потребности в рабочих и специалистах и направляют предложения о потребности в кадрах в органы местного самоуправления для установления контрольных цифр.

3.35. Предоставляют работникам (в соответствии с коллективными договорами), увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности работников, оплачиваемое время для поиска новой

работы до наступления срока расторжения трудового договора.

3.36. В случае расторжения трудового договора работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель может исходя, из своих финансовых возможностей выплачивать все виды вознаграждений, положенных работникам организации и носящих квартальный, полугодовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также может производить следующие компенсационные выплаты в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором непосредственно в Организации:

а) увольняемым работникам - не менее 3-кратного среднего месячного заработка;

б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплата ежемесячного пособия в размере двукратной минимальной тарифной ставки, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

в) работникам пенсионного возраста - в размере 3-кратного среднего месячного заработка;

г) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

3.37. Выделяют не менее одного процента рабочих мест для выпускников образовательных учреждений.

3.38. Оказывают содействие в предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего дня одному из родителей, имеющих 3-х и более детей, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида.

Профсоюзы:

3.39. Иницируют включение в коллективные договоры взаимных обязательств по созданию и сохранению рабочих мест, предоставлению дополнительных льгот и гарантий увольняемым по сокращению штатов работникам.

3.40. Обеспечивают бесплатную юридическую помощь, консультирование и защиту работающих - членов профсоюзов по вопросам занятости, приема на работу, увольнении, предоставлении льгот и компенсаций, установленных действующим законодательством, включение в коллективные договоры обязательств по квотированию рабочих мест для инвалидов и несовершеннолетних, выпускников учреждений профессионального образования города.

3.41. Информировать первичные профсоюзные организации о состоянии

рынка труда, изменениях в законодательстве о занятости. Участвуют в реализации городской программы содействия занятости населения и программы мер по созданию и сохранению рабочих мест.

3.42. Вносят в органы местного самоуправления предложения о переносе или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

3.43. Добиваются включения обязательств по данным вопросам в коллективные договоры.

Профсоюзы и Работодатели:

3.44. Включают в коллективные договоры, отраслевые территориальные соглашения и реализуют мероприятия, направленные на сохранение и создание новых рабочих мест, обеспечение условий работы для молодых специалистов, переподготовку увольняемых по сокращению штатов работников, предоставление им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством, предусмотрев их достаточное финансирование.

3.45. Предусматривают в коллективных договорах (с учетом производственных условий) меры социальной защиты женщин, в том числе применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, а также иных мер, направленных на расширение прав женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении организацией, на отдых и оздоровление.

3.46. При угрозе массового увольнения работников предпринимают согласованные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (перевод на режим неполного рабочего времени, приостановление найма).

3.47. Предусматривают в коллективных договорах, соглашениях конкретный перечень мер, направленных на недопущение фактов дискриминации по половому возрастному признакам, дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией, административного принуждения (сокращения, увольнения, отпуска без сохранения заработной платы и др.).

3.48. Проводят информационно-разъяснительную работу среди работодателей и работников о мерах государственной поддержки хозяйствующих субъектов, а также правах на получение льгот и гарантий работников.

3.49. Стороны обязуются оказывать коллективам, развивающим систему социального партнерства всестороннее содействие и поддержку.

3.50. При проведении реструктуризации организаций формируют конкретные локальные программы, комиссии по проведению данных мероприятий, включают вопросы условий реструктуризации и реорганизации организаций в коллективные договоры и соглашения. В случае деления

юридического лица на несколько новых юридических лиц сохраняют уровень заработной платы и социальных гарантий, предусмотренных действующим на момент реструктуризации коллективным договором.

3.51. В пределах своей компетенции содействуют предупреждению конфликтной ситуации, способствуют разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров в досудебном порядке с использованием процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

IV. В сфере охраны труда и экологической безопасности

Стороны обязуются:

4.1. Обеспечивать ежегодное сокращение производственного травматизма, придав этому процессу необратимый характер.

4.2. Участвовать в решении вопросов условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в целях обеспечения достойного труда.

4.3. Регулярно рассматривать вопросы о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в организациях города Ессентуки на заседаниях Комиссии с целью их профилактики и предупреждения.

4.4. Осуществлять разработку и принятие мер по формированию системы управления охраной труда, профессиональными рисками, промышленной безопасности, охраной окружающей среды и экологической безопасности, соответствующих современным экономическим и трудовым отношениям, переходу к экономическому механизму, побуждающему работодателей создавать и обеспечивать безопасные условия и охрану труда.

4.5. Содействовать организации работы комитетов (комиссий) по охране труда в организациях города Ессентуки на паритетной основе сторон социального партнерства.

4.6. Рассматривать на заседаниях Комиссии причины несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, групповых и тяжелых несчастных случаев, произошедшие в организациях города Ессентуки, с целью их профилактики и предупреждения.

4.7. Взаимодействовать с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства в организациях города Ессентуки.

4.8. Содействовать экономической заинтересованности работодателей в обеспечении безопасных условий и охраны труда в рамках реализации Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.9. Содействовать повышению вовлеченности уполномоченных по охране труда профсоюзов и представителей трудовых коллективов в работу по улучшению условий труда и снижению уровня профессиональных рисков.

4.10. Организовывать и проводить ежегодные смотры-конкурсы, форумы,

выставки на лучшее состояние условий и охраны труда, участвовать в конкурсах, проводимых на всех уровнях социального партнерства.

4.11. Обеспечивать непрерывную подготовку руководителей, индивидуальных предпринимателей, и работников организаций города Эссентуки по охране труда, в том числе на основе современных технологий обучения.

4.12. Оказывать содействие работодателям города Эссентуки в улучшении условий и охраны труда, реализации мер, направленных на уменьшение негативного воздействия на окружающую среду.

4.13. Реализовывать меры по повышению уровня информированности работников о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях города.

4.14. Исходить из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

4.15. Реализовывать превентивные меры, направленные на обеспечение лечебно-профилактического обслуживания и обеспечения современными высокотехнологичными средствами индивидуальной и коллективной защиты работников организаций города Эссентуки, на уменьшение негативного воздействия на окружающую среду.

4.16. Проводить акции «Добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ/СПИД на рабочих местах» с применением метода экспресс тестирования на ВИЧ/СПИД.

4.17. Принимать меры по недопущению дискриминации и стигматизации работников, инфицированных ВИЧ.

4.18. Способствовать обеспечению экологической безопасности населения и территории, снижению антропогенного воздействия на окружающую природную среду, ухудшающего экологическую обстановку в городе Эссентуки, своевременной, полной и достоверной экологической информированности населения о мерах по охране окружающей природной среды, организации системы всеобщего, непрерывного экологического образования и воспитания, расширению работы по пропаганде знаний в области защиты окружающей среды; проводят экологические акции, конференции, «круглые столы» и др. с участием заинтересованных сторон.

4.19. Осуществлять сбор, анализ и распространение лучших практик стимулирования внедрения здорового образа жизни в трудовых коллективах, разрабатывать и внедрять программы укрепления здоровья на рабочем месте (корпоративные программы укрепления здоровья).

4.20. Содействовать процессу развития и внедрения корпоративных систем медицины труда в целях увеличения ожидаемой продолжительности здоровой жизни и долголетия работников, снижения уровня заболеваемости, обеспечения комфортных и безопасных условий труда.

4.21. Принимать меры по формированию у работников сознательного отношения к соблюдению требований охраны труда на рабочем месте, личной ответственности за свое здоровье и безопасность.

Администрация:

4.22. Содействует совершенствованию системы государственного управления охраной труда в целях проведения эффективной государственной политики по созданию в организациях здоровых и безопасных условий труда и реализации трудовых прав работников.

4.23. Обеспечивает реализацию комплекса процессных мероприятий «Улучшение условий и охраны труда» государственной программы Ставропольского края «Развитие сферы труда и занятости населения».

4.24. Ежегодно проводит мониторинг состояния условий и охраны труда в организациях города Ессентуки, разрабатывает меры по их улучшению. Информировывает Работодателей и Профсоюзы о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в организациях города Ессентуки.

4.25. Оказывает содействие работодателям в обеспечении работников качественными, сертифицированными средствами индивидуальной защиты через организацию и проведение специализированных выставок средств индивидуальной защиты, разъяснительной работы в организациях города Ессентуки и т.д. Принимает меры по финансированию мероприятий по специальной оценке условий труда, оценке профессиональных рисков, обучению по охране труда в муниципальных казенных учреждениях.

4.26. Осуществляет меры по повышению эффективности функционирования системы государственного управления охраной труда в городе Ессентуки. Принимает участие в организации и проведении «Дней охраны труда».

4.27. Развивает взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства.

4.28. Оказывает содействие работодателям в реализации мероприятий «дорожной карты», направленных на профилактику производственного травматизма, разработке и внедрению программ «нулевого травматизма».

4.29. Ежеквартально анализирует причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний с последующей выработкой мер по его профилактике. Добивается достоверности статистического учета и отчетности о состоянии производственного травматизма.

4.30. Оказывает содействие в пределах своей компетенции при создании кабинетов по охране труда в организациях.

4.31. Содействует в пределах своей компетенции проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

4.32. Проводит мониторинг проведения специальной оценки условий труда работников муниципальных учреждений.

4.33. Предусматривает адекватную природоохранную политику, обеспечивающую экологическую безопасность города, с учетом экологических факторов при принятии экономических и социальных решений.

4.34. Оказывает содействие работодателям муниципальных учреждений в

обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия.

4.35. Предусматривает финансирование мероприятий по охране труда учреждений бюджетной сферы в соответствии с планами, разрабатываемыми по результатам специальной оценки по условиям труда.

4.36. Разрабатывает положение по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в организациях города.

4.37. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в области охраны труда в муниципальных учреждениях (предприятиях) города Ессентуки, в рамках Закона Ставропольского края от 04 февраля 2016 г. № 5-кз «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных органам исполнительной власти Ставропольского края, органам местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края».

Работодатели:

4.38. Обеспечивают соблюдение государственных нормативных требований охраны труда, в том числе по результатам специальной оценки условий труда.

4.39. Разрабатывают ежегодные комплексные планы улучшения условий и охраны труда, предусматривая в них мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений.

4.40. Обеспечивают их финансирование в соответствии с коллективными договорами и соглашениями по охране труда.

4.41. 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, содействуют повышению квалификации специалистов службы охраны труда не реже одного раза в пять лет.

4.42. Совершенствуют систему гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, разрабатывают программы по сокращению и выведению из производства рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.43. Предоставляют в соответствии с соглашениями и коллективными договорами дополнительные по сравнению с трудовым законодательством компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.44. Внедряют оборудование и технологические процессы, исключаящие неблагоприятное воздействие на работника. Принимают меры по замене

морально устаревшего и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников.

4.45. За счет собственных средств предусматривают на проведение дополнительных медицинских осмотров, профилактическое лечение работников, в том числе приобретение путевок на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работников предпенсионного возраста, а также работников, у которых по результатам периодического медицинского осмотра выявлены заболевания и рекомендовано дополнительное лечение. Обеспечивают выделение средств на проведение курса гигиенического обучения и оплату личных медицинских книжек работников.

4.46. В рамках реализации территориальной Программы ОМС организуют проведение диспансеризации работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения диспансеризации (не менее 1 рабочего дня 1 раз в год), а работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) не менее 2 рабочих дней в год.

4.47. Создают специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей.

4.48. Обеспечивают условия для осуществления государственного и общественного контроля соблюдения требований трудового законодательства и законодательства по охране труда правовыми и техническими инспекциями труда профсоюзов, уполномоченными (доверенными) лицами профсоюзных комитетов, членами комиссий по охране труда, представляют соответствующую информацию и документы по вопросам охраны труда.

4.49. Предусматривают в коллективных договорах меры материального поощрения и предоставление оплачиваемого отпуска уполномоченным и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения ими своих общественных обязанностей, осуществляют меры по созданию им условий для эффективной работы, содействуют профсоюзным организациям в проведении ежегодных смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Проводят в организациях города «Дни охраны труда».

4.50. Осуществляют добровольное дополнительное страхование работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при наличии финансовых возможностей.

4.51. Обеспечивают информирование работников и органа по труду администрации города Эссентуки о состоянии условий и охраны труда на производстве, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда.

4.52. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда и систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку с приведением рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

4.53. Проводят обучение членов комиссии для организации и проведения специальной оценки труда по вопросам специальной оценки условий труда. Включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссии для организации и проведения специальной оценки труда.

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

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

4.56. Выплачивают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс), компенсационные выплаты в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размерах:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - не менее 4% оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 8% оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 12% оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - не менее 24% оклада (ставки заработной платы) работника;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс) - не менее 30% оклада (ставки заработной платы) работника.

Указанные доплаты не включаются в состав минимальной заработной платы, установленной пунктом 2.31 настоящего Соглашения.

4.57. Устанавливают работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 7 календарных дней;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 10 календарных дней;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - не менее 12 календарных дней;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс) - не менее 14 календарных дней.

С письменного согласия работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится замена части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней, на выплату в размере не менее полуторакратного размера среднего заработка.

4.58. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате

смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, работнику в случае наступления инвалидности в результате трудового увечья, полученного от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере не менее 50-кратного размера МРОТ.

В случае получения работником повреждения здоровья в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, отнесенного к тяжелой степени в соответствии с медицинским заключением, размер единовременной денежной компенсации устанавливается на уровне 25-кратного размера минимального размера оплаты труда и уменьшается в зависимости от степени вины пострадавшего работника, но не более чем на 50 процентов.

Единовременная денежная компенсация выплачивается работодателем пострадавшему работнику или членам семьи погибшего в течение 30 календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве в установленном порядке.

Работодатель вправе обеспечить выплату единовременного пособия в вышеуказанных случаях через добровольное (дополнительное) страхование работников от несчастного случая и болезней, утвержденное Профсоюзом, заключив договор страхования на условиях страховой выплаты, не ниже указанных подпунктов пункта 4.58 настоящего Соглашения.

4.59. Не допускают дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом, работающих на предприятиях и в организациях города.

4.60. Разрабатывают тематические листовки, буклеты, плакаты по вопросу профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ/СПИДом для раздаточного материала при приеме на работу, при проведении инструктажей по охране труда и размещении на стендах в учреждениях и на предприятиях.

Администрация и Работодатели:

4.61. Обеспечивают охват медицинскими осмотрами не реже одного раза в год работников старше 55 лет, более 30% рабочего времени которых приходится на ночное время.

4.62. Обеспечивают создание службы охраны труда или вводят в штат специалиста по охране труда в каждой организации с численностью более 50 работников .

4.63. В целях защиты работников от воздействия повышенных температур (теплового удара) и сохранения благоприятных условий труда на рабочих местах в производственных помещениях, а также на открытых территориях, работодателями реализуются защитные мероприятия, к которым могут относиться: установление особого режима труда и отдыха, обеспечение питьевого режима, кондиционирование, использование тенеобразующих объектов, специальной одежды или одежды из плотных сортов ткани, головных уборов от прямых солнечных лучей и другие.

4.64. Предоставляют четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению, которые могут быть использованы одним из указанных лиц или разделены ими между собой по их усмотрению. Один из родителей, опекун или попечитель может раз в год брать подряд до 24 оплачиваемых дней. Отдых не должен выходить за пределы общего числа дополнительных выходных, которые сотрудник не использовал для ухода за детьми-инвалидами в данном календарном году.

Профсоюзы:

4.65. Добиваются включения в коллективные договоры, соглашения по охране труда дополнительных, по сравнению с законодательством, гарантий и компенсаций работникам за работу в условиях, не соответствующих нормативам (гигиеническим нормативам) условий труда.

4.66 В рамках расследования несчастных случаев инициируют проведение государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

4.67. Осуществляют общественный контроль соблюдения работодателями прав и законных интересов работников в области охраны труда, вносят работодателям предложения об устранении выявленных нарушений, информируют об этом заинтересованные органы.

4.68. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защищают (в том числе в судебных органах) интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, а также членов их семей. Обеспечивают бесплатную юридическую помощь, консультирование и защиту работающих - членов профсоюзов по вопросам охраны труда.

4.69. Участвуют в организации и проведении «дней охраны труда».

4.70. Формируют комитеты (комиссии) по охране труда и вводят институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях города Ессентуки, вносят работодателям предложения по их обучению и организации их эффективной работы.

4.71. Информировать членов профсоюзов, работников о состоянии условий и охраны труда в городе, изменениях в трудовом законодательстве.

4.72. Принимают участие в организации и проведении научно-практических конференций, семинаров, совещаний, выставок в области охраны труда и окружающей среды и обеспечении экологической безопасности.

4.73. Проводят разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации работников живущих с ВИЧ/СПИДом.

4.74. Проводят обучение работодателей, работников, их представителей на базе учебно-методического центра профсоюзов по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.

4.75. Разрабатывают и внедряют механизм независимой экспертизы

условий труда, осуществляют мониторинг и контроль качества проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в организациях города Ессентуки.

V. В области молодежной политики

Стороны обязуются:

5.1. В рамках реализации Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» и государственной программы Ставропольского края «Молодежная политика», утвержденной Постановлением Правительства Ставропольского края от 28.12.2023 № 823-п «Об утверждении государственной программы Ставропольского края «Молодежная политика» разработать и реализовать систему мер поддержки и профессиональной ориентации молодежи.

5.2. Способствовать участию представителей молодежи в деятельности органов местного самоуправления города Ессентуки, профсоюзов (представительных органов работников) и коллегиальных органов управления организацией, предусматривать участие представителей работающей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

5.3. Разрабатывать индивидуальные траектории профессионального развития молодых работников, проводить работу по формированию кадрового резерва.

5.4. Формировать предложения по совершенствованию законодательства по вопросам обеспечения занятости молодежи, в том числе обеспечения рабочим местом выпускников профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования.

5.5. Оказывать взаимную поддержку в организации культурно-массовых, трудовых, спортивных мероприятий, в организации досуга и отдыха молодежи, разработке и реализации молодежных программ и проектов, участии в олимпиадах, конкурсах, форумах, слетах.

5.6. Обеспечивать меры по проведению мероприятий в области охраны труда и здоровья молодёжи, по пропаганде здорового образа жизни молодежи.

5.7. Содействовать формированию и развитию института наставничества в организациях всех форм собственности на территории города Ессентуки.

5.8. Информировать молодых работников имеющих трудовой стаж не более трех лет и не относящихся к категории «молодой специалист» и молодых специалистов об установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края для них льготах и дополнительных гарантиях.

5.9. Содействовать распространению лучших практик в области занятости молодежи.

5.10. Содействовать реализации молодежной политики, в том числе созданию молодежных объединений, молодежных советов (комиссий) в организациях, расположенных на территории города Ессентуки.

5.11. Способствовать реализации проектов по профессиональной ориентации и профессиональному самоопределению детей и молодежи.

Администрация:

5.12. Создает условия для трудоустройства молодежи.

5.13. Предусматривает финансирование реализации программ в области молодежной политики, в том числе эффективную систему поддержки талантливой молодежи.

5.14. Принимает меры по поддержке молодых семей, направленные на улучшение их жилищных условий (осуществление субсидирования, целевого льготного кредитования, ипотечного кредитования, внедрение механизмов аренды муниципального жилья).

5.15. Организует проведение мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на патриотическое воспитание молодежи, формирование правовых, культурных и нравственных ценностей, толерантности и культуры межнационального общения, вовлечение молодежи в инновационную деятельность, развитие гражданской активности молодежи, формирование здорового образа жизни, а также формирование системы развития талантливой и инициативной молодежи, развитие ее творческого, профессионального и интеллектуального потенциалов.

Работодатели:

5.16. Разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на трудоустройство и закрепление молодых кадров в организациях, поддержку молодых специалистов и молодых работников, проводят «дни открытых дверей», профориентационные экскурсии в организации для учащихся старших классов общеобразовательных организаций с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда.

5.17. Содействуют обеспечению временной занятости молодежи в свободное от учебы время и в период каникул.

5.18. Содействуют созданию условий для организации производственной, технологической, преддипломной практики студентов.

5.19. Привлекают высококвалифицированных рабочих и специалистов на возмездной основе в качестве наставников при трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования.

5.20. Предусматривают в коллективных договорах или локальных нормативных актах организации гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации для выпускников профессиональных образовательных организаций или вузов в первые два года работы после окончания обучения.

5.21. Создает условия для трудоустройства молодежи, в том числе за счет установления доплаты работникам за наставничество в размере не менее 10 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

5.22. В целях сохранения кадрового потенциала предусматривают

единовременную выплату работникам, впервые устраивающимся на работу, в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Профсоюзы:

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

5.24. Проводят на базе учебно-методического центра профсоюзов обучение молодых работников и молодых специалистов, студентов, учащейся молодежи основам трудового законодательства, социального партнерства, другим социально-экономическим вопросам.

5.25. Способствуют привлечению в ряды профсоюзов новых членов из числа работающей и учащейся молодежи.

5.26. Принимают меры по формированию кадрового резерва из числа молодых профсоюзных активистов.

5.27. Организуют проведение трудовых, спортивных, культурно-массовых мероприятий для молодежи.

5.28. Выработывают и реализуют меры поощрения молодежи из числа членов профсоюзов, добившихся высоких показателей в труде и учебе (стипендии, гранты и др.).

Профсоюзы и работодатели:

5.29. Предусматривают в коллективных договорах разделы, касающиеся поддержки молодежи, в том числе положения, направленные на:

установление мер социальной защиты молодежи (предоставление рабочих мест, ее адаптация в организациях города, возможность получения дополнительного профессионального образования и дальнейшего обучения, получение льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья, денежных компенсаций за наем жилого помещения, содержание детей в детских дошкольных организациях и другие меры);

установление гарантий, льгот, компенсаций и иных мер поддержки молодым специалистам и молодым работникам;

включение в кадровый резерв молодых специалистов и молодых работников.

VI. В сфере конструктивного взаимодействия и развития системы социального партнерства

Стороны обязуются:

6.1. Реализовать принципы социального партнерства.

6.2. Обеспечивать максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития города Ессентуки, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также безусловно выполнять обязательства, содержащихся в Соглашении.

6.3. Реализовывать меры, направленные на повышение роли Комиссии.

6.4. Проводить в рамках Комиссии консультации по вопросам социально-экономического развития города Ессентуки и принимать решения по вопросам, включенным в Соглашение.

6.5. Обеспечивать безусловное выполнение норм статьи 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 7 закона Ставропольского края от 01 марта 2007 года № 6-кз» О некоторых вопросах социального партнёрства в сфере труда», касающихся участия Комиссии в подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, стратегии, программ социально-экономического развития.

6.6. Проводить анализ развития социального партнерства в городе Ессентуки.

6.7. Проводить разъяснительную работу о преимуществах формирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства, обратив особое внимание на предприятия малого и среднего бизнеса.

6.8. Продолжать проводить работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, действующих на территории города Ессентуки, вовлечению организаций всех организационно-правовых форм в систему социального партнерства.

6.9. Участвовать в ежегодных городских и краевых конкурсах на лучшую организацию работы по развитию социального партнерства в сфере труда, развивать другие формы стимулирования договорного регулирования трудовых отношений. В целях реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования, поощрения лучших педагогических работников города Ессентуки осуществлять ежегодное (ко Дню учителя) награждение Грантами Главы города лучших педагогических работников учреждений образования по пяти номинациям в соответствии с Положением.

6.10. Обеспечить ежегодный рост числа коллективных договоров, соглашений путем вовлечения более широкого круга работников, работодателей в переговорные процессы.

6.11. Осуществлять мониторинг и анализ практики заключения соглашений на территориальном, отраслевом уровнях, а также опыта работы органов социального партнерства.

6.12. Содействовать развитию информационного обеспечения системы социального партнерства, в том числе официально информируют друг друга о готовящихся мероприятиях, разрабатываемых документах с целью реализации Соглашения, решения других социально-экономических проблем.

6.13. Содействовать:

- заключению и реализации отраслевых соглашений, коллективных договоров;

- принятию всех мер по предотвращению трудовых конфликтов;

- доведению Соглашения до первичных профсоюзных организаций, работодателей.

6.14. Обеспечивать взаимодействие в ходе урегулирования трудовых

споров, участие представителей сторон для выполнения ими функций посредничества и трудового арбитража.

6.15. Информировать жителей города через средства массовой информации о работе городской трехсторонней комиссии и практике социального партнерства.

6.16. Проводить согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций в организациях всех форм собственности.

6.17. Осуществлять контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений, совместно определять порядок и формы указанного контроля. Ежегодно рассматривать ход выполнения обязательств Соглашения на заседании Комиссии.

6.18. Вносить изменения 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 Комиссии.

6.19. Текст Соглашения публикуется в газете «Ессентукская панорама» в двухнедельный срок после его подписания.

6.20. После подписания Соглашения каждая из сторон в трехмесячный срок разрабатывает план мероприятий по реализации принятых обязательств.

6.21. Содействовать установлению в документах социального партнерства дополнительных мер социальной поддержки членам семей работников, принимающих участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Администрация:

6.22. Обеспечивает в установленном порядке участие представителей Профсоюзов и Работодателей в работе консультативно-совещательных органов, образованных при администрации города, при рассмотрении вопросов в сфере труда.

6.23. Обеспечивает взаимодействие с социальными партнерами при подготовке проектов нормативных правовых актов города Ессентуки в сфере социально-экономических отношений.

6.24. Направляет проекты нормативных правовых и иных актов органов местного самоуправления в сфере труда, а также проекты программ социально-экономического развития (до их внесения в Думу города Ессентуки или до принятия по ним решений Администрации), а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, на рассмотрение в Комиссию для принятия соответствующих решений. Решения Комиссии, а при наличии

неурегулированных разногласий - мнения ее Сторон, доводятся до сведения Думы города Ессентуки и подлежат обязательному рассмотрению Администрацией.

6.25. В период действия Соглашения не допускает принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников, работодателей без обсуждения со Сторонами.

6.26. Создает единую информационную базу действующих в городе коллективных договоров и соглашений.

6.27. Оказывает содействие в организации обучения работодателей, работников, их представителей по вопросам организации социального партнерства, урегулирования коллективных трудовых споров.

6.28. Оказывает поддержку объединениям работодателей в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края о поддержке малого и среднего предпринимательства. Учитывает при оказании финансовой и иной поддержки организациям в качестве основных критериев выполнение работодателем обязанности по своевременной выплате заработной платы работникам, участие в системе социального партнерства (учет статуса социально ответственного работодателя), соблюдение трудового законодательства.

6.29. Стимулирует товаропроизводителей, являющихся членами объединений работодателей Ставропольского края, на развитие инновационных производств, повышение производительности труда и эффективности производства, создание новых рабочих мест, в том числе путем использования механизмов муниципального заказа.

6.30. Обеспечивает организацию социальной рекламы в средствах массовой информации, направленной на пропаганду достойного труда, договорных отношений в системе социального партнерства города Ессентуки. Информировывает население города Ессентуки о последствиях неформальных трудовых отношений.

6.31. Содействует Сторонам в проведении и участвует в культурно-массовых мероприятиях, пропагандирующих достойный труд (митинги, шествия в День весны и труда).

6.32. Не повышает арендную плату работодателям, арендующим муниципальную собственность при следующих условиях: своевременной выплате заработной платы работникам, участие в системе социального партнерства, соблюдение трудового законодательства, наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, являющимся членами Ассоциации работодателей города Ессентуки.

Работодатели:

6.33. Реализуют принципы социального партнерства при формировании трудовых отношений в организациях.

6.34. Обеспечивают соблюдение прав профсоюзов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», содействуют созданию легитимных представительных органов работников организаций

города Ессентуки.

6.35. При формировании финансового плана на очередной год предусматривают средства, необходимые для финансирования обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением.

6.36. Обеспечивают перечисление профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором.

6.37. Обеспечивают условия для уставной деятельности профсоюзов и их выборных органов в организациях. Не допускают случаев нарушения их прав.

6.38. Обеспечивают соблюдение прав профсоюзов в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию и функционированию профсоюзов в организациях.

Рассматривают требования, предложения, принятые профсоюзными конференциями (собраниями), выборными профсоюзными органами и принимают соответствующие меры.

6.39. Обеспечивают свободный доступ представителям Профсоюзов и членам трехсторонней комиссии на территорию учреждений и к рабочим местам организаций, предприятий, независимо от форм собственности и подчиненности, где трудятся наемные работники. Также предоставляют бесплатную информацию о деятельности учреждения, организаций, предприятия для реализации уставных целей и задач Профсоюзов в вопросах предоставления и защиты прав и интересы работников в социально-трудовой сфере.

6.40. Поддерживают Инициативу профсоюзов в заключении коллективных договоров и соглашений.

6.41. Направляют в установленном порядке коллективные договоры в орган по труду администрации города Ессентуки для уведомительной регистрации.

6.42. Поощряют морально и материально работников - членов профсоюзов за участие в социальном партнерстве.

6.43. Не препятствуют Сторонам при осуществлении мониторинга соблюдения трудового законодательства, уровня заработной платы работников, контроля реализации настоящего Соглашения.

Профсоюзы:

6.44. Иницируют заключение коллективных договоров и соглашений всех уровней.

6.45. Осуществляют правовую экспертизу заключаемых первичными профсоюзными организациями коллективных договоров до их принятия.

6.46. Осуществляют контроль за выполнением обязательств коллективных договоров и соглашений.

6.47. Проводят обучение работников, представителей работников, представителей работодателей по актуальным вопросам правового регулирования социально-трудовых отношений. В коллективных договорах и соглашениях предусматривают для работников различные формы разъяснения

их трудовых прав.

6.48. Принимают меры по восстановлению и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза в организациях.

VII. Организация контроля за выполнением обязательств Соглашения

7.1. Контроль хода выполнения Соглашения осуществляется в порядке, определяемом Сторонами Соглашения (решением Комиссии)

7.2. При обсуждении итогов выполнения Соглашения Стороны учитывают перечень социально-экономических показателей, являющихся приложением 2 к настоящему Соглашению.

7.3. Стороны договорились считать отказ от присоединения к настоящему Соглашению работодателей, осуществляющих деятельность на территории города Эссентуки, мотивированным при предоставлении ими соответствующих документов, отражающих финансово-экономическое положение данного хозяйствующего субъекта, а также перечня мероприятий по поэтапному выполнению обязательств Соглашения в порядке согласно Приложению 3 к настоящему Соглашению.

7.4. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к Сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя в порядке согласно Приложению 4 к настоящему Соглашению. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

7.5. Комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

Текст настоящего Соглашения одобрен городской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений города Эссентуки (решение от 2024 года)

Приложение 1
к Соглашению между администрацией
города Эссентуки, представительством
Территориального союза «Федерация
профсоюзов Ставропольского края» -
координационным советом организаций
профсоюзов в городе Эссентуки и
«Ассоциацией работодателей города
Эссентуки» на 2025-2027

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОГНОЗА СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА ЭССЕНТУКИ И ПРОЕКТА
БЮДЖЕТА ГОРОДА ЭССЕНТУКИ НА ОЧЕРЕДНОЙ ФИНАНСОВЫЙ ГОД,
ПО КОТОРЫМ ПРОВОДЯТСЯ КОНСУЛЬТАЦИИ СТОРОН**

В качестве основных показателей, характеризующих социальную направленность и результативность бюджетной политики и подлежащих обсуждению в рамках проведения Сторонами консультаций по основным социальным параметрам прогноза социально-экономического развития города Эссентуки, предлагаются следующие.

Показатели прогноза социально-экономического развития города Эссентуки:

фонд заработной платы работников организаций;
индексация оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, а также муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Эссентуки, получающих субсидии для финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

номинальная и реальная начисленная среднемесячная заработная плата на одного работника в целом по экономике города;

реальные располагаемые денежные доходы населения;

уровень жизни населения (численность населения с денежными доходами ниже границы бедности (в процентах от общей численности населения));

общая численность безработных (по методологии МОТ);

уровень безработицы в процентах к экономически активному населению;

уровень регистрируемой безработицы.

Показатели проекта бюджета города Эссентуки на очередной финансовый год и плановый период:

расходы бюджета города на социальную сферу;

финансовая помощь, получаемая городом Эссентуки из краевого бюджета, и ее доля в бюджете города Эссентуки;

увеличение расходов бюджета на социально-культурную сферу в сравнении с прогнозируемыми темпами инфляции;

доля социальных затрат в общей структуре расходов бюджета города (включая ее дифференциацию - на образование, здравоохранение и физическую культуру, культуру и искусство, социальное обеспечение, науку);

сведения об оплате труда работников муниципальных учреждений социальной сферы, включая ее индексацию;

объем средств бюджета города, направляемых на реализацию мероприятий по содействию занятости.

Приложение 2
к Соглашению между администрацией
города Эссентуки, представительством
Территориального союза «Федерация
профсоюзов Ставропольского края» -
координационным советом организаций
профсоюзов в городе Эссентуки и
«Ассоциацией работодателей города
Эссентуки» на 2025-2027

ПЕРЕЧЕНЬ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПОДЛЕЖАЩИХ
ОБСУЖДЕНИЮ СТОРОНАМИ КОМИССИИ ПРИ ПОДВЕДЕНИИ ИТОГОВ
РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ:

- Объем отгруженных товаров в соответствующих ценах, млн рублей;
- Индекс физического объема, % к предыдущему году;
- Объем промышленной продукции млн рублей;
- Расходы бюджета на социальную сферу, в том числе на образование, здравоохранение, физическую культуру и культуру;
- Численность постоянного населения (среднегодовая), тыс. человек;
- Средняя продолжительность жизни мужчин, женщин (лет);
- Общий коэффициент рождаемости (на 1000 чел.);
- Общий коэффициент смертности (на 1000 чел.);
- Естественный прирост (убыль) населения, тыс. чел.;
- Денежные доходы на душу населения, руб.;
- Начисленная среднемесячная заработная плата, в том числе в разрезе отраслей экономики, руб.;
- Размер минимальной заработной платы работников бюджетной сферы и его соотношение с 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ставропольского края.
- Просроченная задолженность по заработной плате, тыс. руб.;
- Доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, %;
- Индекс потребительских цен, %;
- Доля неформального сектора в общей занятости, процент.
- Численность экономически активного населения (на конец периода), тыс. чел.;
- Численность занятых в экономике, тыс. чел.;
- Количество самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус, с учетом введения налогового режима для самозанятых, чел.;
- Прирост численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей, %;
- Общая численность безработных, чел.;
- Уровень общей безработицы, %;
- Численность официально зарегистрированных безработных, чел.;

Уровень официально зарегистрированных безработных,%;

Численность граждан, трудоустроенных при содействии территориального центра занятости населения первого уровня городов-курортов Ессентуки и Кисловодска и Предгорного района чел.;

Удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, в т.ч. женщин;

Производственный травматизм, в том числе со смертельным исходом.

Доля (количество) законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренных Сторонами комиссии и принятых органами местного самоуправления города Ессентуки.

Приложение 3

к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Порядок

рассмотрения мотивированного письменного отказа от присоединения к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок рассмотрения мотивированного письменного отказа от присоединения к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027 (далее соответственно - Порядок, Отказ, Соглашение) определяет процедуру и сроки рассмотрения Отказа работодателя.

1.2. Рассмотрение Отказа осуществляется в соответствии с частью 3 статьи 11 Закона Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда».

1.3. Рассмотрению подлежит Отказ работодателя, у которого работники объединены в первичную профсоюзную организацию (в соответствии со статьей 37 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Работодатель вправе направить Отказ в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в управление труда и социальной защиты населения администрации города Эссентуки (далее – управление труда) по адресу: 357368, город Эссентуки, улица Новопятигорская, дом 20.

Отказ подается нарочным или путем направления почтового отправления.

Отказ оформляется в письменной форме и подается от имени работодателя.

Содержание Отказа определяется работодателем самостоятельно. В Отказе необходимо указать причины и приложить подтверждающие документы (копии локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, планов мероприятий, решений учредителей, акционеров, информационно-экономическое обоснование, расчеты и другие).

1.5. К Отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации (далее - Протокол консультаций).

Протокол консультаций должен содержать сведения о сторонах, количественном составе представителей с указанием фамилии, имени, отчества и занимаемой должности, дате, месте и времени проведения консультаций, итогах голосования и принятом решении, подписанном уполномоченными лицами.

Протокол консультаций не является мотивированным без совместного решения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Рассмотрение Отказа

2.1. Организацию проведения консультации по рассмотрению Отказа работодателя обеспечивает управление труда.

Дату, время и место проведения консультации определяет координатор трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в городе Эссентуки (далее – координатор Комиссии).

2.2. Консультация проводится в срок, не превышающий 30 календарных дней со дня окончания срока представления Отказов работодателями в управлении труда после официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению.

Управление труда информирует работодателя и представителей сторон Соглашения о проведении консультации не менее чем за 7 календарных дней до даты ее проведения.

2.3. Консультация по рассмотрению Отказа осуществляется в заочном или в очном формате.

Консультация в заочном формате проводится, если в Отказе работодателя подробно описаны причины принятого решения и у сторон Соглашения отсутствуют дополнительные вопросы. Управление труда направляет работодателю уведомление, оформленное по форме согласно приложению 1 к данному Порядку.

Консультация в очном формате проводится с приглашением представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации и с участием уполномоченных представителей сторон Соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон Соглашения обязаны принимать участие в консультации.

2.4. Представители сторон Соглашения до проведения консультации вправе запросить в управлении труда копию поступившего Отказа для предварительного ознакомления.

2.5. Если приглашенные на очное заседание представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации не присутствовали на нем, то их Обращение не подлежит рассмотрению.

2.6. В ходе консультации представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации вправе представлять документы (материалы), сведения и пояснения, подтверждающие их позицию по рассматриваемому вопросу.

2.7. По итогам проведения консультации оформляется протокол, который

подписывают представители сторон Соглашения, присутствующие на консультации.

Протокол хранится в управлении труда в течение всего срока действия Соглашения.

2.8. Управление труда в течение трех рабочих дней после подписания представителями сторон Соглашения протокола:

направляет работодателю уведомление, оформленное по форме согласно приложению 1 к данному Порядку;

информирует Государственную инспекцию труда в Ставропольском крае о работодателе, в отношении которого представителями сторон Соглашения Отказ принят.

3. Основания для отклонения рассмотрения Отказа

3.1. Основаниями для отклонения рассмотрения Отказа работодателя являются:

нарушение срока представления Отказа в управление труда после официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению;

отсутствие у работодателя работников, объединенных в первичную профсоюзную организацию;

к Отказу не приложен Протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации;

не предоставлено работодателем дополнительной информации, предусмотренной пунктом 1.4 Порядка;

работодатель является членом Ассоциации работодателей города Ессентуки;

неявка по приглашению на очное заседание представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При наличии одного из вышеуказанных оснований управление труда направляет работодателю уведомление, оформленное по форме согласно приложению 2 к данному Порядку.

Приложение 1 к Порядку рассмотрения мотивированного письменного отказа от присоединения к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Форма

На бланке письма
администрации города
Эссентуки

(наименование работодателя, адрес)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о результатах рассмотрения мотивированного письменного отказа от присоединения к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Сообщаем Вам, что по результатам рассмотрения представленного Вами мотивированного письменного отказа от присоединения к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027 от «_____» _____ г. № ____ принято решение _____

(указываются результаты рассмотрения)

Координатор комиссии _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение 2 к Порядку рассмотрения мотивированного письменного отказа от присоединения к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Форма

На бланке письма администрации города Эссентуки

(наименование работодателя и представительного органа работников, адреса)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о результатах рассмотрения мотивированного письменного отказа от присоединения к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Сообщаем Вам, что представленный Вами мотивированный письменный отказ от присоединения к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027 от «___» _____ г. № _____ отклонен к рассмотрению по следующему основанию _____

(указываются основания отклонения)

Координатор комиссии

(уполномоченное лицо)

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Приложение 4

к Соглашению между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Порядок рассмотрения мотивированного предложения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок рассмотрения мотивированного предложения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027 (далее соответственно - Порядок, Соглашение) определяет процедуру и сроки рассмотрения мотивированного предложения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа), избранного работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения (далее - Обращение) в отношении данного работодателя.

1.2. Рассмотрение Обращения осуществляется в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 7.4 Соглашения уполномоченными представителями администрации города Эссентуки, координационного совета организаций профсоюзов города Эссентуки и Ассоциации работодателей города Эссентуки (далее - стороны Соглашения).

1.3. Работодатель может направить Обращение в случае невозможности реализации Соглашения по причинам экономического, технологического, организационного характера.

Период временного приостановления действия отдельных положений Соглашения составляет один календарный год.

В период действия Соглашения работодатель имеет право ежегодно направлять Обращение, но не более одного раза в год.

1.4. Рассмотрению подлежит Обращение работодателя, у которого

работники либо объединены в первичную профсоюзную организацию, либо избрали иного представителя (представительный орган) (в соответствии со статьями 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее - представительный орган работников).

1.5. Обращение оформляется в письменной форме и подается от имени работодателя.

Содержание Обращения определяется работодателем и представительным органом работников самостоятельно и должно включать обоснование причин невозможности выполнения отдельных положений Соглашения в установленный срок и (или) в полном объеме экономического, технологического, организационного характера.

К Обращению необходимо приложить подтверждающие документы (копии локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, планов мероприятий, решений учредителей, акционеров, информационно-экономическое обоснование и расчеты по направлениям приостановки, а также перечень мероприятий по поэтапному выполнению обязательств Соглашения и другие).

1.6. Обращение подается нарочным или путем направления почтового отправления в управление труда и социальной защиты населения администрации города Эссентуки (далее – управление труда) по адресу: 357368, город Эссентуки, улица Новопятигорская, дом 20.

2. Рассмотрение Обращения

2.1. Обращение подлежит рассмотрению сторонами Соглашения в срок не более двух месяцев с даты его регистрации в управлении труда.

2.2. Управление труда направляет сторонам Соглашения копии поступившего Обращения для рассмотрения и принятия соответствующего решения.

2.3. Стороны Соглашения в течение 14 календарных дней: изучают поступившее Обращение и определяют формат его рассмотрения: заочно или очно;

о принятом решении письменно информируют управление труда.

2.4. Управление труда по результатам поступивших решений сторон Соглашения:

в случае заочного рассмотрения Обращения - направляет работодателю и представительному органу работников уведомление, оформленное по форме согласно приложению 1 к данному Порядку;

в случае очного рассмотрения - инициирует проведение встречи с работодателем и представительным органом работников.

2.5. При заочном рассмотрении Обращения решение считается принятым, если стороны Соглашения выражают единое мнение по данному формату рассмотрения Обращения и по результатам изучения представленных документов.

Если у сторон Соглашения нет единого мнения по формату

рассмотрения Обращения и по результатам изучения представленных документов, проводится очное заседание с приглашением работодателя и представительного органа работников.

2.6. В случае очного рассмотрения Обращения управление труда обеспечивает информирование сторон Соглашения, работодателя и представительного органа работников о дате, времени и месте проведения заседания.

2.7. Заседание в очной форме считается правомочным, если на нем присутствуют все три стороны Соглашения.

Решение сторон Соглашения оформляется протоколом заседания, который подписывается тремя сторонами Соглашения.

Решение считается принятым, если за его принятие проголосовали три стороны Соглашения.

2.8. Если в ходе заседания у сторон Соглашения для принятия окончательного решения возникла необходимость в получении дополнительной информации, работодатель и представительный орган работников в течение 7 рабочих дней после дня заседания направляют необходимую информацию.

Информация о перенесении принятия окончательного решения в отношении данного работодателя заносится в протокол заседания. Окончательное решение принимается в заочном формате.

2.9. Управление труда в течение трех рабочих дней после подписания сторонами Соглашения протокола:

направляет работодателю и представительному органу работников уведомление, оформленное по форме согласно приложению 1 к данному Порядку;

информирует Государственную инспекцию труда в Ставропольском крае о работодателе, в отношении которого сторонами Соглашения принято положительное решение.

2.10. Если приглашенные на очное заседание сторон Соглашения работодатель и представительный орган работников не присутствовали на нем, то их Обращение не подлежит рассмотрению.

3. Основания для отклонения рассмотрения Обращения

3.1. Основаниями для отклонения рассмотрения Обращения являются:

отсутствие у работодателя представительного органа работников;

не предоставление работодателем и представительным органом работников дополнительной информации, предусмотренной пунктами 1.5 и 2.8 Порядка;

неявка по приглашению на очное заседание сторон Соглашения представителей работодателя и представительного органа работников.

При наличии одного из вышеуказанных оснований управление труда направляет работодателю и представительному органу работников уведомление, оформленное по форме согласно приложению 2 к данному Порядку.

Обращение подлежит рассмотрению на очном заседании сторон Соглашения при отсутствии работодателя по уважительной причине и если он заранее об этом проинформировал.

Приложение 1 к Порядку рассмотрения мотивированного предложения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Форма

На бланке письма
администрации города
Эссентуки

(наименование работодателя и представительного
органа работников, адрес)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о результатах рассмотрения мотивированного предложения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Сообщаем Вам, что сторонами Соглашения между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027 (далее - Соглашение) по результатам рассмотрения представленного Вами мотивированного предложения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения от «___» _____ г. № _____ принято решение

(указываются результаты рассмотрения)

Координатор комиссии _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение 2 к Порядку рассмотрения мотивированного предложения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Форма

На бланке письма
администрации города
Эссентуки

(наименование работодателя и представительного
органа работников, адреса)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о результатах рассмотрения мотивированного предложения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027

Сообщаем Вам, что представленное Вами мотивированное предложение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения между администрацией города Эссентуки, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в городе Эссентуки и «Ассоциацией работодателей города Эссентуки» на 2025-2027 (далее - Соглашение) от «___» _____ г. № _____ отклонено к рассмотрению по следующему основанию

(указываются основания отклонения)

Данное уведомление не является основанием для отказа в рассмотрении мотивированного предложения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения. Вы можете повторно обратиться в управление труда и социальной защиты населения администрации города Эссентуки.

Координатор комиссии _____

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)
