

Исполняющий обязанности  
заместителя главы  
муниципального образования  
Кавказский район

  
В.А. Пеплов  
« 15 » января 2026 г.

Председатель  
Кропоткинской городской  
территориальной организации  
общероссийского профессио-  
нального союза работников  
государственных учреждений  
и общественного обслуживания

  
И.В. Крылова  
« 15 » января 2026 г.

**Отраслевое соглашение между Кропоткинской  
городской территориальной организацией  
Профсоюза работников государственных  
учреждений и общественного обслуживания  
Российской Федерации и администрацией  
муниципального образования Кавказский район  
на 2026 - 2028**

Кавказский район  
2026 год

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в Кавказском районе	
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата 15.01.2026	№ 1
Ведущий специалист Зарина А. Федорова	
наименование должности, подпись, Ф.И.О.	

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Кропоткинской городской территориальной организацией Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и администрацией муниципального образования Кавказский район на 2026- 2028 годы (далее - Соглашение) разработано и заключено на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральных законов, законов Краснодарского края и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края.

1.2. Сторонами Соглашения являются муниципальные служащие и работники:

- администрации муниципального образования Кавказский район,
- финансового управления администрации муниципального образования Кавказский район,
- учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Кавказский район: МКУ МЦ "Эдельвейс" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Олимп" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Буревестник" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Юность" МО Кавказский район, в лице их представителя - Кропоткинской городской территориальной организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Кропоткинская ГТО профсоюза РГУ и ОО);

работодатели:

- администрации муниципального образования Кавказский район,
- финансового управления администрации муниципального образования Кавказский район,
- учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Кавказский район: МКУ МЦ "Эдельвейс" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Олимп" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Буревестник" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Юность" МО Кавказский район в лице их представителя - администрации муниципального образования Кавказский района (далее - Администрация).

1.3. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует в течение трех лет до 31 декабря 2028.

1.4. Соглашение:

является правовым актом, направленным на договорное регулирование социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, регулирующим и устанавливающим общие условия оплаты труда, условий охраны труда, режима труда и отдыха, а также гарантий, компенсаций и льгот муниципальным служащим и работникам;

распространяется на всех работодателей, муниципальных служащих и работников администрации муниципального образования Кавказский район,

- финансового управления администрации муниципального образования Кавказский район,

учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Кавказский район: МКУ МЦ "Эдельвейс" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Олимп" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Буревестник" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Юность" МО Кавказский район, и обязательно для выполнения сторонами;

является основой для заключения коллективных договоров и не ограничивает права сторон Соглашения в расширении социальных гарантий;

обязательно к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие в полном объеме.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям и профсоюзным первичным организациям в заключении коллективных договоров.

При получении уведомления в письменной форме о намерении заключить коллективный договор вторая сторона обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления и заключить его.

1.6. Федеральные законы, законы Краснодарского края и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников применяются с момента вступления их в силу.

1.7. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения сторонами оно в установленном порядке направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.8. Для ознакомления с содержанием Соглашения стороны в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения доводят текст Соглашения до работодателей, муниципальных служащих и работников и размещают его текст на сайтах Сторон.

1.9. По решению сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений или дополнений.

1.10. Представители сторон Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы

муниципальных служащих, работников, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

1.11. Стороны обязуются ежегодно в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

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

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Служебные отношения муниципальных служащих администрации муниципального образования Кавказский район, финансового управления администрации муниципального образования Кавказский район, администраций сельских поселений, администрации Кропоткинского городского поселения регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 8 июня 2007 года № 1244-КЗ «О муниципальной службе Краснодарского края», другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

Вопросы трудовых отношений работников администрации муниципального образования Кавказский район, финансового управления администрации муниципального образования Кавказский район, учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Кавказский район: МКУ МЦ "Эдельвейс" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Олимп" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Буревестник" МО Кавказский район, МБУ ДО СШ "Юность" МО Кавказский район регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

При нарушениях трудового законодательства стороны принимают меры к их устранению и привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы муниципальных служащих и работников, принимаются с учетом мнения выборных профсоюзных органов.

2.2. Работодатели до подписания трудового договора (контракта) знакомят муниципального служащего, работника под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью муниципального служащего, работника.

2.3. Условия, включаемые в коллективные договоры, трудовые договоры (контракты), не могут ухудшать положение муниципальных служащих и работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и настоящим Соглашением.

2.4. Режим труда муниципальных служащих, работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателями в соответствии с трудовым законодательством и, как правило, являющимися приложениями к коллективному договору.

2.5. Работодатели обеспечивают муниципальным служащим, работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлен иной режим служебного (рабочего) времени.

2.6. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Трудовым кодексом РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.7. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, в соответствии со статьей 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в статье 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

2.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии со статьей 94 ТК РФ максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;



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

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной статьей 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии со статьей 92 ТК РФ и пунктом 2.5 настоящего Соглашения:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

2.9. Для отдельных категорий муниципальных служащих, работников может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым, по распоряжению работодателя они эпизодически при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Перечень должностей муниципальных служащих, работников с ненормированным рабочим днем, устанавливается коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка или локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с ТК РФ.

2.10. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение муниципального служащего, работника к сверхурочным работам с их письменного согласия или без их согласия допускается строго в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

С письменного согласия муниципального служащего, работника исполнение им должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если ему не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

2.11. Для работников, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, при разработке графиков сменности может вводиться суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы

продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, - трех месяцев. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период может быть увеличен, но не более чем до одного года.

2.12. По просьбе работников работодатели могут устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

2.13. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска муниципального служащего в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 8 июня 2007 года № 1244-КЗ «О муниципальной службе Краснодарского края» составляет 30 календарных дней, для должностей, не относящихся к муниципальной службе, продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципальных служащих, работников состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

2.14. Муниципальным служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет - 5 календарных Дней;
- 3) при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет - 7 календарных Дней;
- 4) при стаже муниципальной службы свыше 15 лет - 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

2.15. Муниципальному служащему по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Во время отпуска без сохранения денежного содержания за муниципальным служащим сохраняется замещаемая должность муниципальной службы.

2.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются муниципальным служащим, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.17. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с ТК РФ и п. 1.15 Соглашения.

2.18. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, а также в связи с вредными и (или) опасными условиями предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет.

2.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и могут предоставляться по частям. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого работником в рабочем году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

2.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению могут быть заменены денежной компенсацией.

2.21. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска муниципальному служащему, работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций муниципального органа, на нормальном ходе работы организации допускается с согласия муниципального служащего, работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.22. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в коллективных и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими



работниками.

2.23. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, или 4 степени либо опасным условиям труда (классы 3.2; 3.3; 3.4 и 4).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за вредные и (или) опасные условия труда составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

2.24. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами, законами Краснодарского края и коллективным договором работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии с трудовым законодательством, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

2.26. Отзыв муниципального служащего, работника из отпуска осуществляется только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.27. Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.28. Работникам обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и коллективным договором.

2.29. Стороны договорились, что каждому вновь принятому на неопределенный срок муниципальному служащему, работнику устанавливается

адаптационный период сроком не свыше 2 месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.30. Работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении муниципальных служащих, работников к награждению Почетными грамотами администрации муниципального образования Кавказский район, Благодарностями главы администрации муниципального образования Кавказский район.

2.31. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатели принимают необходимые меры по обеспечению формирования фондов оплаты труда муниципальных служащих, работников.

3.2. Размеры и условия денежного содержания муниципальных служащих и оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.3. Система оплаты труда, премирования, стимулирования труда и выплат компенсационного характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.4. Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы и месячного оклада муниципального служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином муниципального служащего, которые составляют оклад месячного денежного содержания муниципального служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

3.5. Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, оклада за классный чин муниципального служащего, иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами представительного органа муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Краснодарского края.

3.6. К дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе,
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы,
- 3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых представителем нанимателя в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 4) премии по итогам работы за месяц (квартал) и год, порядок выплаты которых определяется муниципальным правовым актом представительного органа муниципального образования (максимальный размер в пределах фонда оплаты труда не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение, размеры которого устанавливаются муниципальным правовым актом, издаваемым представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Краснодарского края, и которые не должны превышать размеры ежегодного денежного поощрения государственных гражданских служащих Краснодарского края;

б) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда муниципальных служащих в соответствии с положением, утверждаемым представителем нанимателя.

3.7. Муниципальным служащим производятся другие выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Краснодарского края, органов местного самоуправления и выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда муниципальных служащих.

3.8. При формировании годового фонда оплаты труда муниципальных служащих сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты окладов за классный чин и дополнительные выплаты, в количестве должностных окладов, размер которых по каждой из выплат определяется представительным органом муниципального образования.

3.9. При формировании фонда оплаты труда работников, не относящихся к должностям муниципальной службы предусматриваются необходимые средства для выплаты должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в ночное время, праздничные дни и других выплат компенсационного характера, премий, материальной помощи, надбавок за выслугу лет (непрерывный стаж работы), интенсивность, напряженность, высокие достижения в труде и других выплат стимулирующего характера.

3.10. Системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных администрации муниципального образования Кавказский район, администрации Крототкинского городского поселения устанавливаются работодателями в соответствии с трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами администрации МО Кавказский район, администрации Крототкинского городского поселения.

3.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателями (представителями нанимателя) в соответствии с трудовым законодательством на основании результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда обеспечивается повышенная оплата труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ранее установленном порядке.

3.12. Месячная заработная плата работников, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.13. Выплата заработной платы муниципальным служащим, работникам производится в сроки, установленные коллективными договорами и трудовыми договорами (контрактами), но не реже чем каждые полмесяца.

3.14. Заработная плата (денежное содержание) работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (контрактом) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Денежное содержание муниципальным служащим, заработная плата работникам выплачивается, как правило, в месте выполнения работы (службы) либо перечисляется на указанный ими счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, трудовым договором (контрактом). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.15. Работодатели в письменной форме извещают каждого муниципального служащего, работников о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных начисленных сумм, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты денежного содержания, заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся муниципальному служащему, работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателями в соответствии с трудовым законодательством РФ и с учетом мнения профсоюзного органа.

3.16. При нарушении работодателями установленного срока соответственно выплаты денежного содержания (заработной платы), оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся муниципальному служащему, работнику, работодатели обязаны выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок денежного содержания (заработной платы) и (или) других выплат, причитающихся муниципальному служащему, работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой муниципальному служащему, работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным

актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.17. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований, с обязательным извещением работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (иного представительного органа работников).

3.18. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) временно отсутствующего работника, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

3.19. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.20. В случае неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника.

3.21. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию муниципального служащего, работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.23. В случае если в период предупреждения муниципальных служащих или работников о предстоящем сокращении численности или штата, увеличивается размер денежного содержания муниципальных служащих или заработной платы работников в целом по организациям, то увеличение распространяется и на высвобождаемых муниципальных служащих и работников.

3.24. При направлении на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение с отрывом от работы за муниципальным служащим (работником) на весь период обучения сохраняются место службы (работы) и денежное содержание (среднемесячная заработная плата) на этот период.

3.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения. Если муниципальный служащий, работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при



увольнении, Работодатель обязан выплатить неоспариваемую сумму не позднее следующего дня.

3.24. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.25. При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться дополнительная материальная помощь на рождение ребенка, при регистрации брака, смерти близких родственников, в связи с тяжелой болезнью работника, в других случаях. Порядок, размер материальной помощи и случаи выплаты устанавливаются коллективными договорами.

#### **4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Работодатели:

4.1. В соответствии с Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 8 июня 2007 года № 1244-КЗ «О муниципальной службе Краснодарского края», Трудовым кодексом РФ совместно с выборными органами организаций Профсоюза проводят мероприятия по обеспечению занятости муниципальных служащих и работников.

В случае реорганизации, ликвидации организации либо при сокращении численности или штата работников организации, должностей муниципальных служащих и возможном расторжении трудовых договоров (контрактов) с муниципальными служащими и работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении должностей муниципальных служащих, численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".

Стороны договорились, что массовым признается увольнение в течение 30 календарных дней 20% и более муниципальных служащих и работников.

Высвобождаемым муниципальным служащим и работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством РФ.

4.2. Осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами меры, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, по защите работников в случае введения неполного рабочего дня, неполной рабочей недели или увольнения.

При введении (изменении, отмены) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, при простое, временном переводе (изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, при применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства) данный работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

4.3. Увольнение муниципальных служащих осуществляют в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, законом о муниципальной службе.

4.4. Увольнение работников учреждений осуществляют в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4.5. При проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением штата, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров;

- временного ограничения приема кадров до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- отказа от совмещения должностей;

- расторжения трудовых договоров, прежде всего с временными работниками, совместителями;

- проведения сокращения за счет вакантных должностей.

4.6. При сокращении должностей муниципальной службы, численности или штата работников учитывают нормы ТК РФ, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещение должности муниципальной службы или на работе.

Помимо категорий муниципальных служащих и работников, пользующихся преимущественным правом оставления на замещаемой должности муниципальной службы или работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предоставляется:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- имеющим стаж работы свыше 5 лет;

- работникам, получившим производственную травму, профзаболевание в данной организации;

- работающим инвалидам;

- семейным - при наличии двух и более детей (иждивенцев);

- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

- одному из двух муниципальных служащих (работников) из одной семьи;

- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В коллективных договорах организаций могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставлении на работе.

Гражданин, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя,

с которым состоял в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

4.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Не допускать расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части 1 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. В период предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращения численности или штата работников увольняемому работнику предоставляется оплачиваемое время (не менее четырех часов в неделю) для самостоятельного поиска работы, порядок предоставления которого определяется в коллективном договоре.

4.9. Увольнение муниципальных служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, производят в соответствии с трудовым законодательством с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10. Работники, уволенные в связи сокращения численности или штата работников, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более производительности труда и квалификации и с учетом деловых качеств работника.

4.11. Не допускать расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации Организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

## **5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

5.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны считают привлечение и закрепление муниципальных служащих и работников в организациях, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах;

создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала муниципальных служащих и работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения.

5.2. Работодатели:

5.2.1. Создают условия для профессиональной переподготовки и переобучения муниципальных служащих, работников и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

В этих целях организуют в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профессиональное образование и профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств работодателя с сохранением места работы, занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

5.2.2. Содействуют аттестации муниципальных служащих, работников в целях определения их соответствия занимаемым должностям.

Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года.

По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует. Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих.

5.3. Порядок и условия аттестации муниципальных служащих определяется нормативным актом органа местного самоуправления.

5.4. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи (до 35 лет включительно) Стороны договорились содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации молодых муниципальных служащих и работников (далее - молодых специалистов), оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

5.5. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

5.5.1. Содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых муниципальных служащих, работников.

5.5.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

5.5.3. Обеспечение правовой и социальной защиты молодых специалистов.

5.6. Работодатели в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

5.6.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных муниципальных служащих и работников. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

5.6.2. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе).

5.6.3. Коллективными договорами может предусматриваться:

- оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация по эффективному использованию кадровых ресурсов,
- создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества,
- предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения,
- формирование условий для проведения патриотического и духовнонравственного воспитания молодежи,
- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и

профессионального потенциала молодых специалистов, стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности,

- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов,
- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем,
- создание условий для организации активного досуга мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья муниципальных служащих и работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

7.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды, трудового процесса и профессиональных рисков, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, работодатель с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 223 ТК РФ вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда. При отсутствии у работодателя, службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляет руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

7.4. В соответствии со статьей 224 ТК РФ в организациях создаются комитеты (комиссии) по охране труда.

Работодатели создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения с сохранением средней заработной платы и т.п.), которые устанавливаются коллективным договором.

7.5. Работодатели обеспечивают:

7.5.1. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места



работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.5.2. Прохождение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.5.3. Приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.5.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, поддержание требуемой температуры в служебных помещениях с помощью кондиционеров, сплит-систем, обогревателей.

7.5.5. Режим труда и отдыха муниципальных служащих и работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.5.6. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.5.8. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.5.9. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.5.10. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.5.11. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.5.12. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

7.5.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.5.14. Предоставление муниципальным служащим и работникам при работе с компьютером перерывов по 15 минут каждый через 2 часа от начала рабочего дня и через 2 часа после обеденного перерыва, которые включаются в рабочее время.

7.5.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников

в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи.

7.5.16. Расследование и учет в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.6. Работодатели:

7.6.1. Реализуют возможность использования части страховых взносов (до 30%) по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в установленном законом порядке.

7.6.2. Не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма и разрабатывают согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном п. 1.15 настоящего Соглашения, мероприятия по его снижению.

7.6.3. Разрабатывают и утверждают правила и инструкции по охране труда для работников в порядке, установленном ТК РФ.

7.6.4. Предусматривают в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей, для их обучения и поощрение за осуществление общественного контроля, предусматривают гарантии их деятельности.

7.7. Стороны совместно организуют работу по внедрению передового опыта в области безопасности и охраны труда в организациях, информированию муниципальных служащих и работников о нормативных правовых актах по вопросам охраны труда.

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

7.9. Муниципальные служащие и работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормативами.

7.10. В соответствии с частью 7 статьи 216.1 ТК РФ в случае отказа муниципального служащего и работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.11. Работодатели обязаны рассматривать предложения выборного профсоюзного органа, коллектива работников по вопросам охраны труда в установленные сроки.

7.12. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

7.13. Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

7.14. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средства индивидуальной защиты, смывающие средства.

7.15. Стороны проводят информационно - разъяснительную работу по профилактике социально - значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ- инфекции), и вакцинацию работников от вирусных инфекционных заболеваний.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.16. В соответствии со статьей 377 ТК РФ в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатели отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на проведение среди муниципальных служащих и работников культурно - массовой и физкультурно - оздоровительной работы.

7.17. Порядок и конкретный размер отчислений определяется коллективными договорами.

7.18. Работодатели предусматривают через коллективные договоры в зависимости от финансовых возможностей и потребностей муниципальных служащих и работников в пределах экономии по фонду оплаты труда:

установление им конкретных форм социально-бытового обслуживания, дополнительных социальных льгот и гарантий, оказание социальной помощи;

финансовую поддержку многодетных, одиноких родителей и молодых специалистов;

медицинскую помощь, компенсацию стоимости лекарственных препаратов и операций;

создание необходимых бытовых условий для приема пищи;

предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;

материальное поощрение в связи с 50, 55, 60, 65-летием со дня рождения;

компенсацию расходов на транспортные услуги;

материальное поощрение при выходе на пенсию.

7.19. Обеспечивают предоставление муниципальным служащим и работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

7.20. Устанавливают неполное рабочее время по просьбе беременной женщины,

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22 февраля 2005 года № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

7.21. Для прохождения диспансеризации предоставляют муниципальным служащим и работникам до 40 лет - 1 оплачиваемый день в 3 года, работникам 40 лет и более - 1 оплачиваемый день ежегодно, предпенсионерам и работающим пенсионерам - 2 оплачиваемых дня ежегодно.

7.22. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с законодательством.

7.23. Предоставляют муниципальным служащим, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее или другое удобное для них время.

7.24. Могут предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет, один свободный от работы день в месяц с сохранением заработной платы (денежного содержания) по их просьбе на условиях, определяемых коллективным договором.

7.25. Женщинам и одиноким работающим мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, по их просьбе ежегодный отпуск предоставляют в летнее или другое удобное для них время.

7.26. Предоставляют право супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, на одновременный уход в отпуск, если данное право не нарушит производственный процесс.

8.9. При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться дополнительная материальная помощь на рождение ребенка, при регистрации брака, смерти близких родственников, в связи с тяжелой болезнью работника, в других случаях. Порядок, размер материальной помощи и случаи выплаты устанавливаются коллективными договорами.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **9.1. Работодатели:**

не препятствуют вступлению муниципальных служащих и работников в Кропоткинскую ГТО профсоюза РГУ и ОО;

оказывают содействие в создании первичных профсоюзных организаций, способствуют росту их численности;

обеспечивают участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в совещаниях, проводимых в организациях по трудовым,

социально-экономическим и профессиональным вопросам.

## 9.2. Материальные условия деятельности профсоюзных организаций.

### 9.2.1. Работодатели:

при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором,

работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, для обеспечения защиты их прав и интересов ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами,

предоставляют председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда (не менее двух часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, с сохранением среднего заработка;

предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций для обеспечения их деятельности в интересах муниципальных служащих и работников оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи;

предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций возможность для размещения информации в доступном для всех муниципальных служащих и работников месте, на официальных сайтах.

## 9.3. Гарантии муниципальным служащим и работникам, входящим в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций.

### 9.3.1. Работодатели через коллективные договоры:

предоставляют членам выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, время для выполнения общественных обязанностей в интересах муниципальных служащих и работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, семинаров, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, заседаний комитетов, президиумов, форумов, слетов Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы) на период освобождения от основной работы;

рассматривают вопрос о поощрении председателей выборных органов первичных профсоюзных организаций, их заместителей, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач организации.

9.3.2. Права и гарантии работникам, входящим в состав выборных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы (должности гражданской службы) регулируются статьями 374, 375, 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или

выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, членов выборных органов первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КРОПОТКИНСКОЙ ГОРОДСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Кропоткинская городская территориальная организация профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания обязуется:

Доводить до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций текст Соглашения и вносимые в него изменения и дополнения, содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной (трудовой) дисциплины присущими Профсоюзу методами.

10.1. Представлять и защищать законные социально-экономические и трудовые права и интересы членов Профсоюза, а также муниципальных служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных Уставом Профсоюза, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

10.2. Руководствуясь Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Уставом Профсоюза через комиссии и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам Профсоюза - муниципальным служащим и работникам социальных гарантий, предусмотренных законодательством о муниципальной службе, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашением, коллективными договорами, а также принимать меры по устранению выявленных недостатков.

10.3. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение членов Профсоюза и профсоюзного актива выборных органов первичных профсоюзных организаций и работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства, охраны труда.

10.4. Проводить разъяснительную работу среди муниципальных служащих и



работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов муниципальных служащих и работников.

10.5. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых муниципальных служащих и работников - членов Профсоюза.

10.6. Содействовать созданию в первичных профсоюзных организациях подразделений молодежных советов, организовывать обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

Информировать молодежь о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально- трудовых прав и экономических интересов. Поощрять муниципальных служащих и работников, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

10.7. Оказывать содействие членам Профсоюза и членам их семей в приобретении льготных профсоюзных путёвок на санаторно- курортное лечение в профсоюзных санаторно- курортных учреждениях.

10.8. За счет средств профсоюзного бюджета организовывать культурно-массовые мероприятия;

оказывать материальную помощь по заявлению членов профсоюза, а также:

каждому члену Профсоюза, получившему травму на производстве, по пути с работы, на работу, в быту и в случае травмирования их детей;

по частичному возмещению стоимости расходов по обучению членов профсоюза, их детей и внуков в Кубанском институте социэкономики и права (филиал) общеобразовательного учреждения профсоюзов «Академия труда и социальных отношений».

10.2. По соглашению Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ и некоммерческого частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Северо-Кавказский региональный учебный центр" членам Профсоюза предоставляется 20% скидка стоимости курсов по переподготовке в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

10.3. По договору Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ и руководства туристической фирмы "Ялта - круглый год" членам Профсоюза, членам их семей (супруг(а), дети до 18 лет, родители) предоставляется скидка на приобретение курсовок и путевок в размере 10%-40% (в зависимости от сезона).

10.4. Краснодарская краевая РО ПРГУ РФ оказывает содействие в направлении документов в ЦК Профсоюза для получения денежной выплаты из средств бюджета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение членом Профсоюза инвалидности (I, II, III группы) или его смерть.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами, а также органом по труду.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные профсоюзные организации, работодатели.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют стороны, подписавшие Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

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

11.3. Итоги выполнения Соглашения сторонами подводятся ежегодно и доводятся до сведения работодателей, муниципальных служащих и работников в течение месяца.

11.4. Стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать новое Соглашение до окончания срока действия настоящего Соглашения.