**ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Координационным Советом профсоюзных организаций города Алейска и Алейского района, Ассоциацией «Территориальное объединение работодателей города Алейска» и администрацией города Алейска Алтайского края на 2021 – 2023 годы**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| г. Алейск | «\_\_\_\_» февраля 2021 г. |

Администрация города Алейска Алтайского края (далее – «администрация города»), с одной стороны, Координационный Совет профсоюзных организаций города Алейска и Алейского района (далее – «Профсоюз»), с другой стороны, и Ассоциация «Террриториальное объединение работодателей города Алейска» (далее – «Работодатели»), с третьей стороны, вместе именуемые в дальнейшем «Стороны», руководствуясь Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=9EDAB431560C24676FC92C6A892AA589304B1F0B41F6B35EFE8CB7D73F1F4C12AF88D40E09v1u1I) Российской Федерации, [законом](consultantplus://offline/ref=9EDAB431560C24676FC932679F46FB853442400041F4BC0FA0D3EC8A68164645vEu8I) Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае», заключили настоящее Городское соглашение (далее – «Соглашение»), устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории города Алейска Алтайского края.

Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения проведение в предстоящие три года социально-экономической политики, обеспечивающей повышение уровня и качества жизни населения на основе устойчивого развития и укрепления конкурентоспособности экономики, обеспечения эффективной занятости, создания высокопроизводительных и безопасных рабочих мест, роста производительности труда, совершенствования профессиональной подготовки молодежи, конкурентоспособности работников на рынке труда, повышения социальной ответственности, функционирования эффективной системы социального партнерства.

Соглашение служит основой для переговоров и заключения территориальных отраслевых (межотраслевых) соглашений (далее – «территориальные отраслевые соглашения»), и коллективных договоров организаций, индивидуальных предпринимателей (далее – «коллективные договоры»), осуществляющих свою деятельность на территории города Алейска Алтайского края.

Обязательства настоящего Соглашения являются минимальными и могут быть дополнены и развиты в рамках заключения и реализации территориальных соглашений, коллективных договоров.

Обязательства администрации города, вытекающие из Соглашения, реализуются через соответствующие структурные подразделения администрации города. Средства, необходимые на реализацию принятых обязательств, предусматриваются в бюджете города.

Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и для достижения поставленных целей в пределах своих полномочий берут на себя обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением.

**I. Обязательства администрации города**

**1.1. В области оплаты труда и доходов населения:**

1.1.1. обеспечивать функционирование рабочей группы по вопросам выплаты заработной платы и снижению неформальной занятости в составе городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Осуществлять контроль за выполнением принятых решений;

1.1.2. осуществлять последовательную политику, направленную на повышение реальных доходов населения, создание условий для повышения удельного веса заработной платы в общих доходах населения, уменьшение доли населения с доходом ниже прожиточного минимума;

1.1.3. при формировании бюджета города на очередной финансовый год и на плановый период принимать меры по сохранению его социальной направленности;

1.1.4. проводить анализ уровня и своевременности выплаты заработной платы в организациях города, принимать меры, направленные на ее повышение и обеспечение прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Проводить работу по легализации заработной платы работников;

1.1.5. обеспечивать повышение заработной платы работникам организаций бюджетной сферы, финансируемых из местного бюджета, в сроки и в размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального и краевого бюджетов. Рекомендовать органам местного самоуправления в таком же порядке повышать заработную плату работников муниципальных учреждений;

1.1.6. обеспечивать контроль за сохранением достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем среднемесячного дохода от трудовой деятельности в регионе;

1.1.7. при установлении, совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном и региональном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.1.8 продолжить работу по совершенствованию отраслевых систем оплаты труда в рамках выделенных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также средств от иной приносящей доход деятельности;

1.1.9. организовывать информационно-разъяснительную работу по вопросам оплаты труда, легализации трудовых отношений на официальном сайте администрации города.

**1.2. В области развития социальной сферы, предоставления гарантий и**

**компенсаций работникам:**

1. принимать меры по улучшению демографической ситуации в городе;
2. проводить диспансеризацию работающего населения за счет средств обязательного медицинского страхования;
3. обеспечивать функционирование учреждений и организаций детского оздоровления и отдыха. Содействовать в обеспечении доступности дошкольных образовательных организаций, детских оздоровительных учреждений, иных организаций, предоставляющих услуги в области досуга и развития несовершеннолетних;

1.2.4. способствовать повышению доступности жилья для населения города, в том числе для семей, имеющих трех и более детей, молодых семей, других социальных категорий граждан, увеличению объемов жилищного строительства социального жилья и жилья экономического класса;

* + 1. принимать меры по недопущению возникновения задолженно­сти муниципальных учреждений перед организациями за выпол­ненные работы и оказанные услуги;
    2. оказывать содействие сохранению и развитию общественного транспорта на территории города, своевременно возмещать затраты перевозчикам по выпадающим доходам за перевозку пассажиров.

**1.3. В области содействия занятости и развития трудового потенциала:**

1.3.1. обеспечивать функционирование городского координационного комитета содействия занятости населения. Осуществлять контроль за выполнением принятых решений;

1.3.2. осуществлять мониторинг состояния рынка труда города, в том числе мониторинг предстоящих и фактических увольнений работников в связи с ликвидацией организаций, прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей либо сокращением численности или штата работников организаций, индивидуальных предпринимателей, а также неполной занятости населения;

1.3.3. содействовать созданию новых рабочих мест, в том числе в организациях малого и среднего предпринимательства, с учетом приоритетных направлений социально-экономического развития, участвовать в поддержке малого и среднего предпринимательства и организации самозанятости безработных граждан;

1.3.4. разрабатывать и реализовывать стратегические и программные (плановые) документы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая меры активной политики занятости населения, содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда;

1.3.5. проводить превентивные мероприятия в ситуации запланированного высвобождения работников;

1.3.6. проводить на системной основе работу по стимулированию работодателей к легальному оформлению трудовых отношений с привлечением органов надзора и контроля. Обеспечить реализацию плана мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости;

**1.4. В области молодежной политики:**

1.4.1. предусматривать в бюджете города средства для финансирования мероприятий по реализации молодежной политики;

1.4.2.разрабатывать совместно с работодателями прогноз потребности организаций города в кадрах с целью регулирования объемов и профилей подготовки кадров;

1.4.3. создавать условия для занятости молодежи, содействовать трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

1.4.4. предусматривать меры по привлечению выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в учреждения города в сфере здравоохранения, социальной защиты, образования и культуры;

1.4.5. способствовать обеспечению занятости студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования через формирование специализированной базы стажировок, размещаемой в сервисе информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России»;

1.4.6. содействовать развитию предпринимательства, временной занятости и самозанятости молодежи;

1.4.7. содействовать включению молодежи в социально-экономическую, политическую и культурную жизнь общества;

1.4.8. обеспечить проведение конкурсов, олимпиад, фестивалей по различным направлением творческой реализации детей и молодежи, в том числе в области профессиональной, предпринимательской деятельности;

**1.5. В области охраны труда, создания благоприятных и безопасных условий труда:**

1.5.1. обеспечить функционирование городской рабочей группы по охране труда и безопасности производства в составе городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Осуществлять контроль за выполнением принятых решений;

1.5.2. реализовывать государственную политику в сфере охраны труда;

1.5.3. оказывать методическую помощь организациям города в работе по охране труда, координировать обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций всех форм собственности;

1.5.4. содействовать включению в коллективные договоры обязательств сторон социального партнерства по улучшению условии и охраны труда, разработке и внедрению программы «Нулевой травматизм» либо актуализации действующих мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе по организации подготовки и выполнению испытаний Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), а также включению в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников;

1.5.5. организовывать участие представителей администрации города в расследовании несчастных случаев на производстве, в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

1.5.6. оказывать содействие развитию электронных цифровых сервисов по предоставлению гарантий и компенсаций работникам («Электронный листок нетрудоспособности», «Электронная медицинская карта работника», «Социальный навигатор», «Личный кабинет страхователя», «Личный кабинет застрахованного лица», «Калькулятор расчета пособий»);

1.5.7. ежегодно участвовать во Всероссийском конкурсе на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда «Успех и безопасность» по номинациям «Лучший субъект Российской Федерации в области охраны труда» и «Лучшее муниципальное образование в области охраны труда». Участвовать в организации и проведений мероприятий к Всемирному дню охраны труда;

1.5.8. предусматривать в бюджете города средства на обеспечение безопасных условий труда, а также на улучшение условий и охраны труда работников муниципальных учреждений.

**1.6. В области развития социального партнерства:**

1.6.1. обеспечивать функционирование городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.6.2. проводить политику, направленную на повышение социальной ответственности работодателей;

1.6.3. учитывать обязательства, закрепленные настоящим Соглашением, при заключении соглашений с собственниками (инвесторами), обратив особое внимание на сохранение и создание рабочих мест, увеличение заработной платы, обеспечение безопасных условий труда, заключение коллективных договоров и соглашений, оказание содействия работникам в создании (деятельности) первичных профсоюзных организаций;

1.6.4. оказывать содействие работодателям соответствующих отраслей экономики в реализации их права на объединение в соответствии с Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и краевым объединениям работодателей, созданным в соответствии с вышеназванным законом, - в участии в реализации государственной политики в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Алтайского края;

1.6.5. создавать условия для деятельности профессиональных союзов и их объединений, укрепления первичных профсоюзных организаций в целях повышения их роли в гражданском обществе. Обеспечивать согласование с соответствующими территориальными организациями профсоюзов проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы регулирования социально-трудовых отношений, с соответствующими объединениями работодателей - проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам социального партнерства в сфере труда. Включать представителей Профсоюзов и Работодателей в составы коллегиально-совещательных органов по решению вопросов социально-трудовых отношений. Предоставлять по их требованию на безвозмездной основе помещения для осуществления деятельности (проведение совещаний, хранение документации и другое), а также предоставлять возможность размещения информации в доступных для населения местах, в том числе в муниципальных средствах массовой информации;

1.6.6. осуществлять информационное сопровождение развития социального партнерства, освещение значимых мероприятий, проводимых Сторонами, в средствах массовой информации.

**II. Обязательства Работодателей**

**2.1. В области оплаты труда и доходов населения:**

2.1.1. обеспечивать оплату труда работников в размере не ниже предусмотренного в отраслевых тарифных соглашениях, региональных отраслевых соглашениях, действующих в отношении работодателя, а в случае их отсутствия обеспечивать в 2021 году темп роста средней заработной платы в организациях внебюджетного сектора экономики, где средняя заработная плата менее 20000 рублей, не ниже 120 %, в организациях, где средняя заработная плата более 20000 рублей и менее 24000 рублей, не ниже 115 %, в организациях, где средняя заработная плата более 24000 рублей и менее 30000 рублей, не ниже 110%, в организациях, где средняя заработная плата более 30000 рублей обеспечивать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

2.1.2. обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в объеме не ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективными договорами. Одновременно с выплатой заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы, удерживаемые по заявлениям работников из их заработной платы;

2.1.3. не допускать задержек выплаты заработной платы работникам. В коллективных договорах определять размер денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, не ниже установленного статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.1.4. обеспечить установление удельного веса гарантированной тарифной (окладной) части оплаты труда в структуре заработной платы основного персонала с учетом гарантированных надбавок и доплат в размере не менее 60 % (для внебюджетных организаций);

2.1.5. разрабатывать программы развития, организаций, обеспечивающие устойчивый экономический рост, модернизацию производства, повышение конкурентоспособности, увеличение заработной платы в размерах не ниже установленных пунктом 2.1.1 настоящего Соглашения, обеспечить обсуждение проектов программ с первичными профсоюзными организациями;

2.1.6. в организациях внебюджетного сектора экономики обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

2.1.7. соблюдать дифференциацию оплаты труда работников в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Работодателям внебюджетного сектора экономики принимать меры по доведению тарифа первого разряда (оклада) до уровня не ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае;

2.1.8. не допускать «серых» схем трудовых отношений и «теневой» выплаты заработной платы. Обеспечить оформление трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, исключив факты неформальной занятости;

2.1.9. производить в повышенном размере оплату труда за работу в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливать в коллективных договорах.

**2.2. В области развития социальной сферы, предоставления гарантий и**

**компенсаций работникам:**

2.2.1. разрабатывать и реализовывать, с учетом финансовых возможностей работодателей, корпоративные программы по поддержке здоровья работников (и членов их семей), направленные на улучшение качества жизни, повышение работоспособности (спортивные мероприятия, вакцинация, обеспечение сотрудников горячим питанием, ежегодная диспансеризация, оплата спортивных занятий вне предприятия, оплата путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря);

2.2.2. предусматривать в коллективных договорах условия добровольного медицинского и пенсионного страхования работников (с учетом финансовых возможностей работодателей);

2.2.3.содействовать улучшению демографической ситуации в крае посредством установления в коллективных договорах (с учетом финансовых возможностей работодателей),соглашениях обязательств по осуществлению единовременных выплат при рождении первого ребенка, второго и каждого последующего ребенка, при поступлении ребенка в первый класс; приоритетного права на оплату санаторно-курортного лечения по достижении первым ребенком возраста трех лет; предоставления работнику, являющемуся многодетным родителем, отпуска без сохранения заработной платы до 30 календарных дней в году и другие;

2.2.4. создавать необходимые условия для занятий физической культурой и спортом работников непосредственно на предприятиях либо в спортивных залах и спортивных комплексах (приобретение абонементов).

2.2.5. принимать участие в проведении детской оздоровительной кампании, работодателям внебюджетного сектора экономики финансировать не менее 45 % стоимости путевки;

2.2.6. выделять средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда для обеспечения работников и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление (для работодателей внебюджетного сектора экономики), при наличии в собственности организации санаториев профилакториев - не менее 1 % от фонда оплаты труда;

2.2.7. выделять средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда организации для проведения спортивных, культурно-массовых мероприятий, оказания шефской помощи детским учреждениям (школам, детским садам, спортивным клубам и другим) и материальной помощи нуждающимся работникам (для работодателей внебюджетного сектора экономики);

2.2.8. содействовать работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в получении безвозмездных субсидий и кредитов на строительство (приобретение) жилья за счет средств организаций, с учетом финансовой возможности работодателя, или иных форм оказания им помощи в порядке, установленном коллективными договорами, а при их отсутствии - локальными нормативными актами;

2.2.9. своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы за каждого работника в территориальные органы государственных внебюджетные фонды.

**2.3. В области содействия занятости и развития трудового потенциала:**

1. разрабатывать и реализовывать меры по предотвращению массовых высвобождений работников;
2. обеспечивать ежегодное создание и модернизацию рабочих мест;

2.3.3 предусматривать возможность выполнения работником трудовых функций в удаленном режиме (вне места работы (рабочего места), определенного трудовым договором), дистанционном формате (с использованием информационно-телекоммуникационной сети общего пользования, в том числе сети «Интернет») при наличии технических и организационных возможностей. Порядок организации удаленной, дистанционной работы, условия оплаты труда, продолжительность рабочего дня, способы взаимодействия работодателя и работников, в том числе посредством электронной почты и иных мобильных и веб-сервисов, обмена электронными документами устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами;

2.3.4.разрабатывать и реализовывать меры по предотвращению массовых высвобождений работников. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников предусматривать при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе работников предпенсионного возраста, одиноких и многодетных родителей, родителей, имеющих детей в возрасте до 16 лет и детей инвалидов, лиц, в семье которых один из супругов пенсионер, бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет, а также других слабозащищенных категорий работников;

2.3.5. представлять информацию в органы службы занятости по месту нахождения работодателей, обособленных подразделений работодателей о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей ежемесячно, но не позднее 3 рабочих дней со дня возникновения вакансии, о создании новых рабочих мест с указанием профессии (специальности) необходимых работников, о предоставлении дополнительных социальных гарантий работнику;

2.3.6. создавать рабочие места в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего дня для предоставления по желанию работника, имеющего трех и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, или работника, являющегося инвалидом;

2.3.7. предусматривать в коллективных договорах и соглашениях мероприятия, направленные на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников предприятий в целях повышения производительности труда, граждан в возрасте 50 лет и старше, а также предпенсионного возраста, женщин, имеющих детей дошкольного возраста, предоставлять дополнительные гарантии работникам при их увольнении по причине сокращения численности или штата;

2.3.8. оказывать содействие в трудоустройстве лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе после окончания ими обучения в образовательных организациях; принимать меры по обеспечению инфраструктурной доступности рабочих мест для трудоустройства инвалидов, определять в локальных документах организации особенности режима рабочего времени и времени отдыха инвалидов, предоставлять при необходимости им помощь наставников;

2.3.8. содействовать проведению государственной политики в сфере занятости населения по сокращению численности привлекаемых иностранных работников, их замещению гражданами Российской Федерации при наличии последних на рынке труда, а также предоставлению приоритетного права на занятие вакантных рабочих мест гражданам Российской Федерации по сравнению с иностранными гражданами;

**2.4. В области молодежной политики:**

1. при наличии необходимости заключать с профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования, а также с обучающимися (студентами) соглашения о подготовке и переподготовке специалистов с последующим их трудоустройством по полученной профессии, специальности, квалификации;
2. участвовать в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров на контрактной основе;
3. осуществлять меры по возрождению и развитию движения наставничества на производстве, в том числе пропагандировать опыт наставничества через средства массовой информации;
4. устанавливать в коллективных договорах, локальных нормативных актах (с учетом финансовых возможностей работодателей) порядок и условия предоставления молодым работникам материальной помощи, льготных ссуд и кредитов при трудоустройстве на работу, для приобретения или строительства жилья, при рождении детей и на другие неотложные нужды льгот при обучении в организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях; возможности прохождения производственной практики и рабочих мест для выпускников организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций;
5. осуществлять дополнительные выплаты молодым специалистам для их закрепления в организации. Порядок и размеры выплат в зависимости от финансовой возможности работодателя устанавливаются коллективным договором;
6. разрабатывать и реализовывать комплексные программы, направленные на повышение престижа и популяризацию рабочих профессий, по социальной поддержке и закреплению молодых кадров, а также создавать необходимые условия для их профессионального роста, организации их рабочих мест, жилищно-бытовых условий и выделять необходимые средства на эти цели в зависимости от финансовой возможности работодателя. Осуществлять меры по развитию и стимулированию движения наставничества;
7. создавать условия для занятий физкультурой, спортом, художественной самодеятельностью, для реализации творческого потенциала молодежи, стимулирования инновационной деятельности, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов. Организовывать массовые культурные и спортивные мероприятия. Осуществлять моральное и материальное поощрение молодых работников, совмещающих производственную деятельность и активную общественную работу;
8. предусматривать включение в коллективные договоры и соглашения обязательств по финансированию программ работы с молодежью, решению социально-экономических вопросов молодых специалистов (с учетом финансовых возможностей работодателей);
9. способствовать созданию в организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций, других форм молодежного самоуправления. Предоставлять время председателю молодежного совета (комиссии) для выполнения им общественных обязанностей.

**2.5. В области охраны труда, создания благоприятных и безопасных условий труда:**

1. формировать культуру безопасного труда и ответственности за нарушение норм охраны труда. Обеспечивать соблюдение на каждом рабочем месте безопасных условий и охраны труда в соответствии с требованиями трудового законодательства, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работающих спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, обеспечению работников надлежащим санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием;
2. обеспечивать приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда по результатам специальной оценки условий труда, разработку совместно с первичными профсоюзными организациями и реализацию плана мероприятий по улучшению условий труда и профилактики сохранения здоровья работников. Принимать меры по сокращению численности работников основных видов производств, занятых на работах, где условия труда не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, в том числе по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
3. создавать необходимые условия для организации и эффективной деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций, обеспечивать условия для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательных и других правовых актов по труду правовыми и техническими инспекциями труда профсоюзов, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда первичных профсоюзных организаций. Предоставлять оплачиваемое время уполномоченным профсоюзных комитетов и членам комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий и охраны труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичных профсоюзных организаций - дополнительные отпуска, поощрять их за надлежащее исполнение обязанностей;
4. обеспечивать организацию горячего питания работников предприятий и организаций, в том числе льготного и бесплатного, в объемах, предусмотренных действующими нормами и коллективными договорами;
5. обеспечивать включение в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотрев их финансирование в размерах, обеспечивающих выполнение нормативных требований охраны труда, дополнительных гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
6. уделять особое внимание мероприятиям в условиях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (обеспечение приборами для бесконтактного определения температуры, антисептическими средствами, защитными масками, организация дезинфекции воздуха (УФ-облучатели бактерицидные, рециркуляторы воздуха) и другое). Использовать возможность отнесения затрат на эти цели в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией продукции, работ, услуг в соответствии с подпунктом 7 пункта 1 статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации, с целью уменьшения налогооблагаемой базы;
7. направлять в приоритетном порядке на санаторно-курортное лечение работников, перенесших новую коронавирусную инфекцию, из числа занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости, используя на эти цели в том числе суммы страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (до 20 - 30 % от начисленных за предшествующий календарный год взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации;
8. в случае гибели работника на производстве по вине работодателя выплачивать семье погибшего дополнительное (сверх установленных государством норм) единовременное пособие не ниже размера, предусмотренного в отраслевых тарифных соглашениях, действующих в отношении работодателя, а в случае их отсутствия - в сумме не менее 135 тысяч рублей. На момент наступления несчастного случая сумма подлежит индексации с учетом коэффициента инфляции. Порядок и сроки выплаты указанного единовременного пособия устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, если они не установлены в отраслевых тарифных соглашениях, действующих в отношении работодателя, а также в настоящем Соглашении;
9. в случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя либо установления профессионального заболевания выплачивать пострадавшему дополнительное (сверх установленных государством норм) единовременное пособие не ниже размеров, предусмотренных в отраслевых тарифных соглашениях, действующих в отношении работодателя, а в случае их отсутствия: при I группе инвалидности - не менее 110 тысяч рублей; при II группе инвалидности - не менее 90 тысяч рублей; при III группе инвалидности - не менее 65 тысяч рублей; при утрате профессиональной трудоспособности без установления инвалидности - не менее 45 тысяч рублей. На момент наступления несчастного случая сумма подлежит индексации с учетом коэффициента инфляции. Порядок и сроки выплаты указанного единовременного пособия устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, если они не установлены в отраслевых тарифных соглашениях, действующих в отношении работодателя, а также в настоящем Соглашении;
10. создавать за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства работников, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей у данного работодателя, и имеющих рекомендации к труду;
11. обеспечивать ежегодное направление до 20 % - 30 % сумм страховых взносов, начисленных в Фонд социального страхования Российской Федерации за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году, на финансовое обеспечение предупредительных мер по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
12. использовать возможности электронных цифровых сервисов по предоставлению гарантий и компенсаций работникам («Электронный листок нетрудоспособности», «Электронная медицинская карта работника», «Социальный навигатор», «Личный кабинет страхователя», «Личный кабинет застрахованного лица», «Калькулятор расчета пособий»);
13. создавать условия для беспрепятственного прохождения медицинских осмотров всеми работниками организации, преимущественно в рабочее время, за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством;
14. укомплектовывать службы по охране труда в соответствии с межотраслевыми (отраслевыми) нормативами и не допускать их сокращения и ликвидации;
15. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и (или) обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать обязательность применения работниками исправных средств индивидуальной защиты. Не допускать работников к выполнению работ без выданных им в установленном порядке средств индивидуальной защиты.

**2.6. В области развития социального партнерства:**

1. предусматривать средства, необходимые для финансирования обязательств (мероприятий), предусмотренных настоящим Соглашением;
2. способствовать инициативе работников по созданию (восстановлению) первичных профсоюзных организаций. Соблюдать права и гарантии профсоюзов в организациях независимо от форм собственности, содействовать контролю за соблюдением законодательства, осуществляемому профсоюзами, в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными правовыми актами. Предоставлять первичным профсоюзным организациям для осуществления деятельности в безвозмездное пользование помещения и оборудование. Гарантировать невмешательство в деятельность первичных профсоюзных организаций;
3. предоставлять членам профсоюза, не освобожденным от основной работы, свободное время для исполнения общественных обязанностей в организации в согласованные с профкомом сроки с сохранением среднего заработка. Освобождать членов выборных профсоюзных органов от работы во время обучения на курсах, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы. Условия предоставления свободного времени определяются коллективным договором. Соблюдать иные условия для реализации уставной деятельности профсоюзных организаций и их выборных органов;
4. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявлении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению. Предоставлять по запросу выборного органа первичной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров, соглашений;
5. инициировать заключение коллективных договоров в организациях, дополнительные льготы, гарантии конкретизировать в приложениях к коллективному договору, в том числе в положении об оплате труда, перечне мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и других. Не допускать снижения уровня мер социальной поддержки, установленных настоящим Соглашением, региональными отраслевыми, территориальными, территориальными отраслевыми и другими соглашениями, действующими в отношении работодателя. Направлять коллективные договоры на уведомительную регистрацию в течение 7 дней с момента их заключения в центры занятости населения управлений социальной защиты населения по Шелаболихинскому району;

2.6.6. принимать меры по созданию районных отраслевых, территориальных объединений работодателей в соответствии с Федеральным законом от 27.1L2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» или филиалов (представительств) региональных объединений работодателей;

1. формировать социально ответственную позицию работодателей по вопросам оплаты труда, охраны труда, развития кадрового потенциала, обеспечения занятости населения, трудоустройства инвалидов и другим направлениям социально-трудовой сферы, в том числе в рамках реализации указа Губернатора Алтайского края от 12.03.2015 № 22 «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края;
2. проводить информационную работу по вопросам использования механизмов социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Освещать в средствах массовой информации, на сайте администрации города деятельность организаций по решению вопросов в социально-трудовой сфере, развитию территорий муниципальных образований и корпоративной благотворительности;
3. обеспечивать условия для деятельности первичных профсоюзных организаций, для участия их представителей в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров, внесению изменений и дополнений в них. Взаимодействовать с представителями профсоюза на принципах социального партнерства;

2.6.10 привлекать выборный орган первичной профсоюзной организации к консультациям в связи с ухудшением финансового состояния организации, к выработке совместных мер по стабилизации ситуации и защите прав работников.

**III. Обязательства Профсоюза**

**3.1. В области оплаты труда и доходов населения:**

1. инициировать включение в соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты организаций показателей темпов роста зара­ботной платы, производительности труда, минимальных размеров оплаты труда, порядка и условий премирования, добиваться выполнения работодате­лями обязательств;
2. осуществлять контроль за выполнением работодателями согла­шений, регулирующих социально-трудовые отношения и устанавливающих общие принципы регулирования связанных с ними экономических отноше­ний, заключенных на федеральном, межрегиональном, региональном, отрас­левом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнер­ства;
3. добиваться снижения внутриотраслевой дифференциации по за­работной плате между организациями за счет повышения ее уровня в тех ор­ганизациях, где она ниже, чем в среднем по отрасли, а также дифференциа­ции заработной платы в организации между работниками при условии оди­накового стажа, квалификации, интенсивности труда;
4. содействовать обеспечению удельного веса тарифной части опла­ты труда в структуре заработной платы с учетом гарантированных надбавок и доплат в размере не менее 60 - 70 % в организациях внебюджетной сферы;
5. участвовать в установлении систем оплаты и стимулирования труда, в том числе установлении повышенного размера оплаты труда за ра­боту в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу и в других случаях;
6. в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы добиваться ее выплаты с индексацией, предусмотренной коллектив­ным договором, но не ниже установленной действующим законодательством, а также принимать меры по привлечению к ответственности виновных лиц;
7. осуществлять контроль за соблюдением законодательства о тру­де, выполнением условий коллективных договоров и соглашений, в том чис­ле в условиях банкротства организаций. Принимать меры по недопущению «серых» схем трудовых отношений и выплаты «теневой» заработной платы, неуплаты работодателями страховых взносов и несвоевременного представ­ления сведений персонифицированного учета на работников;
8. обеспечивать контроль за исполнением работодателями установ­ленных законодательством обязанностей в сфере обязательного пенсионного страхования работников;
9. обеспечивать постоянный контроль за своевременностью и пол­нотой выплаты заработной платы в организациях города. В уста­новленном законодательством порядке инициировать принятие мер, направ­ленных на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, привлечение к ответственности лиц, не обеспечивающих своевременную вы­плату заработной платы, через комиссии по трудовым спорам, Государствен­ную инспекцию труда в Алтайском крае, органы прокуратуры;
10. содействовать разработке и реализации программ развития ор­ганизаций реального сектора экономики, способствовать участию работни­ков в управлении производством, укреплению дисциплины и ответственно­сти каждого работника за исполнение трудовых обязанностей.
11. проводить экспертизу проектов нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, коллективных договоров на соответствие их положений действующему законодательству и соглашениям.

**3.2. В области развития социальной сферы населения, предоставления гарантий и компенсаций работникам:**

3.2.1. проводить организационные мероприятия по оздоровлению работников и членов их семей, информационную работу с работниками предприятий, организаций по проведению детской оздоровительной кампании;

3.2.2. инициировать внесение в коллективные договоры обязательств о финансировании работодателями приобретения льготных путевок для работников организаций, их детей, ветеранов труда на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и отдых в лагерях, на услуги спортивных, туристских и культурных учреждений, по содействию работникам в улучшении жилищных условий, в предоставлении жилья молодым специалистам и другие ;

3.2.3 оказывать единовременную материальную помощь малоимущим членам профсоюзов, организовывать лечение и отдых работников и членов их семей в профсоюзных домах отдыха, оздоровительных лагерях и санаториях, предоставлять льготные путевки (со скидкой 20 %) членам профсоюзов в профсоюзные здравницы в соответствии с действующим положением о предоставлении путевок;

1. оказывать бесплатную консультационную и юридическую помощь членам профсоюза по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, предоставления социальных льгот и компенсаций, а также необходимую правовую помощь по защите их трудовых прав, в том числе в судебном порядке. Оказывать помощь работникам в оформлении документов по пенсионному обеспечению;
2. осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, законов и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда, расходованием средств фонда социального страхования, обеспечением условий труда, способствующих наилучшему выполнению работниками своих обязанностей, соблюдением обязанности работодателей по отстранению от работы лиц в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
3. способствовать развитию систем добровольного медицинского и пенсионного страхования;
4. участвовать в разработке и реализации программ по поддержке здорового образа жизни работников (планов мероприятий), включающих профилактические мероприятия, стимулирующие работников к ведению здорового образа жизни, организацию занятий физкультурой, массовым спортом, обеспечение здорового питания работников;
5. осуществлять общественный контроль за своевременностью и полнотой уплаты работодателями страховых взносов во внебюджетные фонды.

**3.3. В области содействия занятости и развития трудового потенциала:**

.3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением законодательства в сфере  
труда при заключении трудовых договоров, изменении их условий, увольнении, в том числе при сокращении численности или штата работников, предоставлении льгот и гарантий в период работы, а также при реорганизации и  
ликвидации организаций;

3.3.2. при заключении коллективных договоров включать в них мероприятия, направ­ленные на сохранение рабочих мест, создание необходимых условий для по­лучения работниками дополнительного профессионального образования, предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации;

1. содействовать работодателям в организации перевода работников на удаленный режим работы (вне места работы (рабочего места), определенного трудовым договором), на дистанционную работу при наличии технических и организационных возможностей. Осуществлять профсоюзный контроль и разъяснительную работу с работниками по порядку удаленного, дистанционного режима работы, условиям оплаты труда, продолжительности рабочего дня и другим вопросам, связанным с применением гибких форм занятости;
2. вносить предложения о приостановке выполнения решений работодателей о массовом увольнении работников. Выступать в поддержку требований работников о приостановке выполнения решений о массовом увольнении работников или поэтапном проведении данного мероприятия;
3. оказывать содействие работодателям в ежемесячном информировании органов службы занятости по месту нахождения работодателей, обособленных подразделений работодателей о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, о создании новых рабочих мест с указанием профессии (специальности) необходимых работников, о предоставлении дополнительных социальных гарантий работнику;
4. обеспечивать контроль за оформлением трудовых отношений в организациях. О фактах неформальной занятости информировать Государственную инспекцию труда в Алтайском крае;
5. осуществлять контроль за соблюдением предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста с целью пресечения необоснованного отказа в приеме на работу, а также необоснованного увольнения граждан по мотивам достижения предпенсионного и пенсионного возраста.

**3.4. В области молодежной политики:**

3.4.1. проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением и защиты их социально-трудовых прав и интересов;

3.4.2. предусматривать в бюджетах профсоюзных организаций средства на реализацию молодежной политики;

3.4.3. взаимодействовать с молодежными организациями по вопросам защиты прав молодых работников и учащихся, являющихся членами профсоюзов. Вовлекать молодежь в профсоюзное движение, предоставлять ей возможность участия в работе коллегиальных профсоюзных органов, постоянных комиссий и рабочих групп. Создавать в профсоюзных организациях советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью;

3.4.4. проводить обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам, обобщать опыт работы с молодежью профсоюзных организаций и внедрять его в практику работы;

3.4.5. добиваться через систему социального партнерства расширения прав молодежи на учебу, труд, заработную плату, жилье и достойную жизнь, а также предоставления им социальных гарантий. Оказывать помощь молодежи в реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

3.4.6. инициировать включение в коллективные договоры обязательств о дополнительных гарантиях и компенсациях молодым работникам и расширении прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых;

3.4.7. содействовать работодателям в формировании специализированной базы стажировок для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

3.4.8. продолжить практику выплаты профсоюзных стипендий учащимся высших и средних специальных учебных заведений в соответствии с действующими положениями. Принимать участие в поощрении победителей ежегодного регионального чемпионата «Молодые профессионалы» и оснащении площадок для проведения соревнований по компетенциям.

**3.5. В области охраны труда, создания благоприятных и безопасных условии труда:**

3.5.1. содействовать формированию культуры безопасного труда и ответственности за нарушение норм охраны труда. Осуществлять контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда через созданные в этих целях правовые и технические инспекции труда профсоюзов и избранных в организациях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

3.5.2. организовывать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, инициировать создание комитетов (комиссий) по охране труда и участвовать в их работе, повышать роль уполномоченных (доверенных) лиц в системе управления охраной труда, участвовать в организации и работе административно-общественного контроля за состоянием охраны труда. Принимать меры по увеличению числа избранных в организациях уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда, организовывать их обучение по охране труда;

3.5.3. участвовать в установленном порядке в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Анализировать состояние и причины производственного травматизма и вносить предложения по его профилактике. Обеспечивать правовую защиту членов профсоюзов, пострадавших от трудового увечья и профзаболевания, а также защиту прав застрахованных в системе обязательного социального и медицинского страхования;

3.5.4. инициировать включение в коллективные договоры и соглашения обязательств, направленных на повышение уровня технической безопасности производств, проведение специальной оценки условий труда, сокращение числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращение использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и других мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

3.5.5. уделять особое внимание мероприятиям в условиях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (обеспечение приборами для бесконтактного определения температуры, антисептическими средствами, защитными масками, организация дезинфекции воздуха (УФ-облучатели бактерицидные, рециркуляторы воздуха) и другое). Использовать возможность отнесения затрат на эти цели в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией продукции, работ, услуг в соответствии с подпунктом 7 пункта 1 статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации, с целью уменьшения налогооблагаемой базы;

3.5.6. способствовать направлению работодателями в приоритетном порядке на санаторно-курортное лечение работников, перенесших новую коронавирусную инфекцию, а также ежегодному направлению до 20 % сумм страховых взносов, начисленных в Фонд социального страхования Российской Федерации за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на финансовое обеспечение предупредительных мер по снижению производственного травматизма;

3.5.7. обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда. Осуществлять контроль за своевременным и качественным проведением специальной оценки условий труда. Осуществлять общественный контроль за реализацией планов по улучшению условий труда, разработанных по результатам специальной оценки условий труда. Обеспечивать участие своих представителей в составе территориальных рабочих групп (межведомственных комиссий) по охране труда, составе комиссий по проверке знаний в организациях, осуществляющих обучение по охране труда работников;

3.5.8. осуществлять проверки соблюдения требований охраны труда в организациях, выполнения работодателями обязательств, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями. Предъявлять требования о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников. Поддерживать организационные и дисциплинарные меры работодателей по профилактике производственного травматизма, повышению ответственности персонала за нарушения правил внутреннего распорядка, а также требований технологических процессов;

3.5.9. инициировать своевременное обращение работодателей в территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации за финансовым обеспечением предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, прохождение работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и диспансеризации. Содействовать направлению на санаторно-курортное лечение в первоочередном порядке женщин, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

3.5.10. обеспечивать распространение передового опыта работы организаций по охране труда, а также организаций, оказывающих услуги в сфере охраны труда. Информировать работников по вопросам охраны труда, недопущения и профилактики производственного травматизма. Участвовать в проведении разъяснительной работы с целью охвата дополнительными медицинскими осмотрами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

3.5.11. принимать участие в планировании работ по охране труда, в том числе в разработке и реализации ежегодных перечней мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в организациях.

**3.6. В области развития социального партнерства:**

1. обеспечить эффективную реализацию плана мероприятий Алтай­ского краевого союза организаций профсоюзов по созданию первичных профсоюзных организаций, соответствующих планов краевых отраслевых организаций профсоюзов. Особое внимание уделять организациям малого и среднего предпринимательства в сфере гостиничного бизнеса, туризма, ока­зания бытовых услуг, автомобильного транспорта;
2. инициировать заключение коллективных договоров в организа­циях, где созданы первичные профсоюзные организации;
3. обеспечивать эффективную деятельность координационного совета организаций профсоюзов города;
4. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий соглашений, коллективных договоров. Информиро­вать о результатах население города, органы надзора и контроля;
5. инициировать включение в коллективные договоры организаций города специаль­ных разделов по вопросам защиты социально-трудовых прав молодежи, ин­валидов, лиц предпенсионного и пенсионного возраста, одиноких и много­детных родителей, родителей, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, а также других слабозащищенных категорий работников;

3.6.6. формировать социально ответственную позицию по вопросам оплаты труда, охраны труда, развития кадрового потенциала, обеспечения занятости населения, в том числе трудоустройства инвалидов, и другим направлениям социально-трудовой сферы. Оказывать содействие работода­телям в доведении их деятельности до соответствия критериям социальной ответственности, утвержденным нормативным правовым актом Алтайского края;

1. вести информационную, просветительскую и агитационную дея­тельность на территории города по вопросам социально-трудовых и связанных с ними отношений.

**IV. Обязательства Сторон**

1. Принимать меры по вовлечению в профессиональную деятельность безработных граждан города.
2. Организовывать реализацию основных мероприятий по развитию демографической политики Алтайского края, содействовать повышению уровня рождаемости, укреплению института семьи, возрождению и сохранению духовно-нравственных традиций семейных отношений, семейного воспитания. Способствовать формированию у населения культуры .здорового образа жизни, осуществлять популяризацию среди населения города мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).
3. Осуществлять меры, обеспечивающие реализацию мероприятий муниципальных программ в сфере занятости населения.
4. Способствовать созданию профсоюзных организаций на предприятиях и организациях всех форм собственности и взаимодействовать с ними независимо от численности членов профсоюза.
5. Формировать социально ответственную позицию работодателей по вопросам оплаты труда, охраны труда, развития кадрового потенциала, обеспечения занятости населения, трудоустройства инвалидов и другим направлениям социально-трудовой сферы, в том числе в рамках реализации указа Губернатора Алтайского края от 12.03.2015 № 22 «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края».
6. Проводить ежегодные конкурсы «Лучший социально ответственный работодатель года», «Лучший по профессии», «Лучший шеф-наставник». Участвовать в реализации проекта «Навыки мудрых», предусматривающего проведение ежегодного регионального чемпионата профмастерства среди участников возрастной категории 50+.
7. Содействовать предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).
8. Исполнять рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации.
9. Продолжить практику распространения передового опыта работы по решению вопросов регулирования социально-трудовых отношений с использованием краевых, ведомственных, корпоративных, профсоюзных средств массовой информации.
10. Способствовать предотвращению негативных последствий реструктуризации отраслей экономики, системообразующих и градообразующих предприятий, вырабатывать и реализовывать меры по предотвращению массовых увольнений работников.

4.11. Обеспечить в 2021 году выполнение основных индикативных показателей, указанных в приложении №1 к Соглашению.

**V. Заключительные положения**

1. Соглашение вступает в силу с 01.01.2021 и действует по 31.12.2023.
2. Изменения в настоящее Соглашение вносятся на основании реше­ний городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по соглашению Сторон путем подписания дополни­тельных соглашений к настоящему Соглашению, являющихся его неотъем­лемой частью.
3. Присоединение к настоящему Соглашению и дополнительным соглашениям к нему работодателей, осуществляющих деятельность на территории города и не участвовавших в их заключении, осуществляется в соответствии с законом Алтайского края от 14.06.2007 № 55-ЗС «О социальном партнерстве в Алтайском крае» и постановлением администрации города от 16.03.2021 г. № 144 **«**Об утверждении Порядка опубликования городского (территориального), городских отраслевых (межотраслевых) соглашений и предложений о присоединении к ним в городе Алейске».
4. Отказы работодателей на предмет их мотивированности рассматриваются рабочей группой по вопросам заработной платы в составе территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая принимает решение о соблюдении работодателями процедуры присоединения к соглашениям, установленной законодательством Алтайского края, а также мотивированности либо немотивированности представленных отказов.
5. Контроль за выполнением Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет городская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая в том числе направляет информацию о выявленных фактах нарушений в Государ­ственную инспекцию труда в Алтайском крае в целях привлечения виновных лиц к административной и уголовной ответственности в установленном за­конодательством порядке.
6. Срок обращения к работодателю за выплатой единовременного пособия, указанного в подпункте 2.5.8 настоящего Соглашения, - в течение 3 лет с момента наступления несчастного случая, в подпункте 2.5.9 - не позднее 6 месяцев с даты окончания срока действия настоящего Соглашения.
7. По запросу любой из Сторон, а также по итогам года Стороны представляют друг другу письменную информацию о выполнении настоящего Соглашения в части принятых на себя обязательств.

5.7. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края.

5.8. В двухнедельный срок после подписания Соглашения и регистрации в Управлении Алтайского края по труду и занятости населения его полный текст публикуется в «Сборнике муниципальных правовых актов города Алейска» и на официальном сайте администрации города Алейска.

**VI. Подписи Сторон**

|  |  |
| --- | --- |
| Администрация города Алейска      Глава города      \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Маскаев | Координационный Совет профсоюзных организаций города Алейска и Алейского района    Председатель    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.И. Земзюлина |
| Ассоциация «Территориальное объединение  работодателей города Алейска» | |
|  |  |
| Председатель  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Я.Я. Ровейн |  |

Приложение №1

**ИНДИКАТИВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**в сфере труда и занятости населения**

| №  п/п | Наименование индикатора | План  2021 год |
| --- | --- | --- |
| 1 | Темп роста средней заработной платы в организациях внебюджетного сектора экономики в % к уровню 2020 года:  где средняя заработная плата менее 20 тыс. руб. не ниже  более 20 тыс. руб., и менее 24 тыс. руб., не ниже  более 24 тыс. руб. и менее 30 тыс. руб. не ниже | 120,0  115,0  110,0 |
| 2 | Ввод новых и модернизированных рабочих мест в 2021г., ед. | 165 |
| 3 | Снижение неформальной занятости (количество заключенных трудовых договоров в 2021 году), ед. | 288 |
| 4 | Количество работодателей бюджетного сектора, внесенных в реестр социально ответственных работодателей в 2021году, с учетом имеющихся в реестре на 31.12.2020, ед. | 11 |
| 5 | Количество работодателей реального сектора экономики, внесенных в реестр социально ответственных работодателей в 2021 году, с учетом имеющихся в реестре на 31.12.2020, ед. | 2 |
| 6 | Охват работников коллективными договорами на 2021 год, % | 84,0 |
| 7 | Численность инвалидов трудоспособного возраста, работающих в 2021, чел. | 180 |
| 8 | Уровень официально зарегистрированной безработицы в % к трудоспособному населению на 31.12.2021 года не выше | 0,5 |
| 9 | Профессиональное обеспечение охраны труда на 2021 год, % | 100 |
| 10 | Обучение руководителей и специалистов, % | 100 |
| 11 | Специальная оценка условий труда на 2021 год, % | 100 |
| 12 | Охват работников медицинскими осмотрами на 2021, % | 100 |