


Председатель Татарстанской  
республиканской организации  
Общероссийского профессионального  
союза работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации

Министр лесного хозяйства  
Республики Татарстан

  
О.А. Калашникова

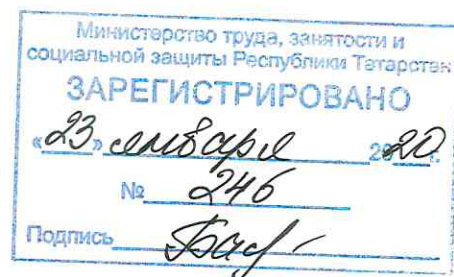
  
Р.А. Кузюров



2019 г. «24» декабря 2019 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ ТАТАРСТАНСКИМ РЕСПУБЛИКАНСКИМ  
КОМИТЕТОМ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
СОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И  
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ И МИНИСТЕРСТВОМ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

Казань



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Республиканский комитет) и Министерством лесного хозяйства Республики Татарстан на 2020 – 2022 годы (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Закона Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019-2020 годы (далее – Республиканское соглашение), отраслевых (межотраслевых) республиканских соглашений, постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства в Республике Татарстан».

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- государственные гражданские служащие (далее - гражданские служащие), а также работники, не являющиеся гражданскими служащими (далее – работники) Министерства лесного хозяйства Республики Татарстан (далее – Министерство), а также работники подведомственных учреждений и организаций Министерства в лице их представителя – Татарстанской Республиканской организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- представитель нанимателя, работодатели – руководители Министерства, его подведомственных учреждений и организаций, в лице их полномочного представителя - руководителя Министерства;

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства;



- основой для заключения коллективных договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам организаций в области лесных отношений.

1.4. Соглашение распространяется на представителя нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников Министерства, а также работников подведомственных Министерству учреждений и организаций, и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями и Профсоюзом.

К гражданским служащим и работникам Министерства, а также к работникам организаций и учреждений Министерства, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, делегировавших ранее и не делегировавших ранее полномочий на его заключение и заявивших о своем согласии распространить на них действия настоящего Соглашения одновременным заявлением представителей работников и работодателя.

Органы исполнительной власти Республики Татарстан в области лесных отношений, органы местного самоуправления, отдельные работодатели лесной отрасли могут направить в адрес сторон Соглашения уведомление о добровольном присоединении к Соглашению и принятии на себя предусмотренных Соглашением обязательств. В этом случае стороны Соглашения включают обратившихся в реестр организаций, на которые распространяется Соглашение (Приложение №1) путем заключения дополнительного соглашения к настоящему Соглашению и в течение 7 дней после подписания направляют его на регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, согласно ст. 50 ТК РФ.

1.5. Профсоюз, первичные профсоюзные организации и выборные профсоюзные органы выступают в качестве единственных полномочных работников - членов профсоюзных организаций, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

Представители сторон в двухнедельный срок после уведомительной регистрации Соглашения направляют его копии работодателям и соответствующим выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием работников и выполнения принятых обязательств.



1.6. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение создается комиссия, состав которой указан в Приложении № 2 к настоящему Соглашению.

1.7. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

1.8. Изменения в Соглашение в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

1.9. В случае реорганизации какой-либо из сторон Соглашения её права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение на срок не больше срока его действия.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания года и действует три года.

Стороны Соглашения обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения или по продлению срока действия Соглашения на новый период.

## **2. ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, локальными правовыми актами Министерства, содержащими нормы трудового права.

Служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Республики Татарстан от 16.01.2003 № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», а в части, не урегулированной указанными законами, – федеральными законами и иными нормативными правовыми актами



Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

2.2. Представителя нанимателя, работодателя обязаны до подписания служебного контракта (трудового договора) с работником ознакомить его под роспись со служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.4. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

Педагогическим работникам организаций, подведомственных Министерству, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

2.5. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии в соответствии со статьей 163<sup>1</sup> ТК РФ, установлена 36-часовая рабочая неделя. В этом случае денежное содержание (заработная плата) выплачивается в том же размере, что и при полной служебной (рабочей) неделе.

2.6. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц полностью оплачиваемые (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

2.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в пункте 2.7 настоящего Соглашения, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику денежной компенсации, установленной в порядке, в размерах и на условиях, определенных коллективным договором.

Компенсация за полностью отработанный период устанавливается в размере не менее часовой тарифной ставки за каждый отработанный час с начислением на нее компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

2.9. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации для лиц соответствующего возраста.

2.10. Режим рабочего времени и условия труда Работников до восемнадцати лет должны соответствовать Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам СанПиН 2.4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста», утвержденный постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58.

2.11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.



2.12. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Компенсацией за работу в условиях ненормированного рабочего дня является дополнительный отпуск до 14 календарных дней. Право на дополнительный отпуск возникает у работника учреждения независимо от фактической продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня.

Конкретный перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом работодателя и (или) прописывается в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного органа работников учреждения.

2.13. Гражданским служащим Министерства предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Гражданским служащим Министерства предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Законом Республики Татарстан от 16.01.2003 № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан».

2.14. Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам организаций, подведомственных Министерству, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью, установленной постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

2.16. Графики отпусков работников утверждаются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

В целях повышения эффективности мероприятий по улучшению состояния охраны труда, системы сохранения жизни и здоровья работников, при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

2.17. По заявлению гражданского служащего (работника) ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

2.18. На основании коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, определяемой в порядке, установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.19. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом производственных и финансовых возможностей организации:

- при стаже работы в организации, отрасли от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;

- при стаже работы в организации, отрасли от 10 до 15 лет - 5 календарных дней;

- при стаже работы в организации, отрасли от 15 и более - 7 календарных дней.

Порядок и условия предоставления отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.20. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными коллективными законами или коллективным договором работнику по его письменному заявлению может при наличии уважительных причин быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

2.21. Организации могут самостоятельно устанавливать работникам дополнительные отпуска, в том числе и по семейным обстоятельствам, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации 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.

2.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

2.23. При проведении аттестации гражданских служащих и работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.24. Работодатели осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение гражданскими служащими и работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.25. При направлении гражданского служащего и работника в служебную командировку за ним сохраняется денежное содержание (средняя заработная плата).

2.26. Работодатели рассматривают ходатайства, соответствующих выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников в установленном порядке к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия Соглашения:

- осуществление индексации заработной платы государственных служащих и работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

- обеспечение дифференциации в оплате труда работников в зависимости от результативности и качества их труда, уровня квалификации, сложности выполняемой работы, условий труда,



- сокращение численности работников, получающих заработную плату на уровне минимальной заработной платы,

- не допускать в 2020 – 2022 годах снижения уровня реальной заработной платы работников по сравнению с 2019 годом.

### 3.2. Стороны:

- осуществляют мониторинг оплаты труда работников,

- добиваются своевременной индексации нормативов финансирования учреждений в связи с изменением условий оплаты труда, норм труда.

3.3. Оплата труда государственных гражданских служащих Республики Татарстан производится в соответствии с Законом Республики Татарстан от 16.01.2003 № 3-ЗРТ «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», Указом Президента Республики Татарстан от 22.03.2018 № УП-239 «О денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Татарстан».

3.4. Система оплаты труда работников Министерства, государственных казенных учреждений, государственных бюджетных учреждений включает в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и утвержденным им Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»), с учетом мнения органа профсоюза соответствующего уровня в пределах бюджетных ассигнований, направленных на реформирование системы оплаты труда Постановлением Кабинетом Министров Республики



Татарстан от 14.06.2011 г. № 477 «О повышении заработной платы работников организаций, финансируемых из бюджета Республики Татарстан, оплата труда которых рассчитывается на основе Единой тарифной сетки».

3.5. Размер средств из бюджетных и иных источников, направляемых на оплату труда, определяется учреждением либо организацией самостоятельно (кроме тех случаев, когда использование этих средств регулируется федеральными законами и другими нормативными правовыми актами).

3.6. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором, служебным контрактом (трудовым договором).

3.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.8. Работникам, замещающим должности, не отнесенные к должностям гражданской службы, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 20 % от заработной платы по основному месту работы.

3.9. Представитель нанимателя (работодатель) письменно извещает каждого гражданского служащего, работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. Положения об оплате труда, стимулировании работников, другие локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иным представительным органом) и должны предусматривать:

- размеры окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;



- наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера;
- наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, руководителя филиала и их заместителей, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда, регулирование которых отнесено законодательством на локальный уровень социального партнерства, а также оказание материальной помощи.

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.12. К перечню выплат компенсационного характера относятся:

1) выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.14. На основании результатов проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), в зависимости от степени вредности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, в организациях лесного хозяйства работникам устанавливается доплата. Минимальный размер доплаты составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), тарифной ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором дифференцированно в зависимости от класса условий труда на рабочем месте.

3.15. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) работнику выплачивается доплата в размере не менее 40 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

3.16. К перечню видов выплат стимулирующего характера относятся:



- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

3.17. Работникам выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (без учета повышающих коэффициентов).

3.18. Размеры надбавки за выслугу лет при общем стаже работы в организациях лесного хозяйства, дающем право на получение надбавки:

- от 1 года до 3-х лет - 10 процентов;
- от 3-х до 5-ти лет - 15 процентов;
- от 5-ти до 10-ти лет - 20 процентов;
- от 10-ти до 15-ти лет - 25 процентов;
- более 15-ти лет - 30 процентов.

Право на ежемесячную надбавку за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников по достижении соответствующего минимального стажа работы.

3.19. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работнику с учетом критериев, разработанных и утвержденных в каждой организации в установленном порядке, позволяющие оценить результативность и качество его работы.

3.21. В пожароопасный период при возникновении лесных пожаров Работникам организаций, непосредственно участвующим в тушении лесных пожаров, предусматриваются выплаты премий за выполнение особо важного задания и за успешное выполнение работ по тушению лесных пожаров. Размеры премий устанавливаются в положениях об оплате труда и коллективных договорах.

3.22. Не допускаются выплаты неденежных видов вознаграждения за труд (в том числе выдача продуктов питания, страхование) за счет снижения размеров заработной платы.

3.23. Работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, устанавливаются надбавки в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.24. Работникам, которым присвоено почетное звание Республики Татарстан, устанавливаются надбавки к окладу в соответствии с действующим законодательством Республики Татарстан.

3.25. Выплата заработной платы руководителям организаций и структурных подразделений и их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы всем работающим.

3.26. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В коллективном договоре может быть предусмотрен более высокий размер компенсации за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

#### **4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» представитель нанимателя и работодатели осуществляют согласованные с соответствующими выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

4.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатели в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым считается сокращение 10 процентов работников от общей численности работающих, в течении 90 календарных дней.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.



Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.3. Представитель нанимателя, работодателя с письменного согласия гражданского служащего (работника) вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.4. Госслужащему, работающему в упраздняемом органе или органе, в котором сокращается его должность, при отсутствии вакантных должностей, предоставляется место в другом органе в порядке перевода. Кадровая служба не позднее, чем за 30 дней до предстоящего увольнения госслужащего ищет вакантные должности в иных госорганах, в т. ч. через Федеральный портал управленческих кадров, учитывая при этом категорию и группу замещаемой должности, уровень квалификации сотрудника, его профобразование и стаж (Постановление Правительства РФ от 19.09.2013 № 822).

4.5. Работодатели в установленном законом порядке предоставляют гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих (работников) как одно из приоритетных направлений работы.

5.2. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса работодателем и (или) по инициативе гражданских служащих (работников) либо их представительного органа создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Представители нанимателя (работодатели) создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и др.), которые устанавливаются коллективным договором.

5.3. Работодатели разрабатывают и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, вводит должность специалиста по охране труда или назначают



ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии в организации специалиста по охране труда, его функции исполняет руководитель организации, либо уполномоченный им специалист.

5.4. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения, соответствующих выборных профсоюзных органов мероприятия по его снижению (недопущению).

5.5. Гражданские служащие (работники) обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

5.6. Отказ гражданского служащего (работника) от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью гражданского служащего (работника) при исполнении им служебных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.7. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими (работниками), занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.8. Постановления соответствующего выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья гражданских служащих (работников) обязательны к рассмотрению представителями нанимателя (работодателями).

5.9. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего (работника), способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах



определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### 5.10. Профсоюз:

5.10.1. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст.20 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

5.10.2. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатным техническим инспекторам труда в муниципальных образованиях республики, в работе по осуществлению общественного контроля за охраной труда.

5.10.3. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

5.10.4. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

5.10.5. Содержит в своем штате технического инспектора труда, правового инспектора труда.

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

6.1. Представитель нанимателя, работодатели совместно с выборными профсоюзными органами, за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе внебюджетных средств, с учетом финансовых возможностей предусматривают:

- выплату единовременного пособия при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста в зависимости от стажа работы в данной организации:

10 лет и более – в размере 0,5 оклада для государственных служащих и работников, не являющихся государственными служащими Министерства и в

размере 1 оклада для работников учреждений, подведомственных Министерству,

15 лет и более в размере 1 оклада для государственных служащих и работников, не являющихся государственными служащими Министерства и в размере 2 окладов для работников учреждений, подведомственных Министерству.

- выплату материальной помощи в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере 0,5 оклада для государственных служащих и работников, не являющихся государственными служащими Министерства и в размере 1 оклада для работников учреждений, подведомственных Министерству;

- единовременные выплаты, женщинам, достигшим возраста 50 и 55 лет, мужчинам достигшим 50 и 60 лет в размере 0,5 оклада для государственных служащих и работников, не являющихся государственными служащими Министерства и в размере 1 оклада для работников учреждений, подведомственных Министерству.

6.2. Работодатели – руководители государственных бюджетных учреждений совместно с выборными профсоюзными органами за счет внебюджетных источников вправе предусматривать:

- предоставление работникам, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

6.3. В целях повышения социальной защищенности и привлекательности труда в лесном хозяйстве представитель нанимателя, работодатели устанавливают дополнительные льготы.

6.3.1. Представителю нанимателя, работодателям рекомендовать при принятии коллективных договоров учесть выплаты материальной помощи за счет экономии фонда оплаты труда или внебюджетных средств в следующих случаях:

- 1) при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- 2) молодым Работникам (до 35 лет) для приобретения (постройки) жилья, обзаведения домашним хозяйством;
- 3) к юбилейным датам Работника (в связи с 50-летием, 55-летием (женщинам), 60-летием, 65-летием, 70-летием и так далее каждые 5 лет);
- 4) по случаю бракосочетания Работника;
- 5) при рождении (усыновлении) ребенка;



6) в связи с выходом на пенсию;

7) членам семьи погибшего в случае гибели Работника на производстве;

8) в связи со смертью близких родственников;

9) при стойкой утрате трудоспособности Работника в результате полученного трудового увечья;

10) на санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей по путевкам в размере не менее 50 процентов от их стоимости, а для проживающих в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению - в размере 100 процентов стоимости;

11) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает размера прожиточного минимума для соответствующих категорий населения, установленного в субъекте Российской Федерации;

12) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей-инвалидов, приобретение для них путевок в детские оздоровительные лагеря;

13) на содержания детей в детских дошкольных и лечебно-оздоровительных учреждениях, затраты на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 16 лет включительно;

14) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из организаций лесного хозяйства, к юбилейным датам; являющимся ветеранами Великой Отечественной войны и тружениками тыла - ко Дню Победы;

15) по заявлению Работников, а также лиц, вышедших на пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы) или на пенсию по старости (при наличии общего стажа работы в лесной промышленности и лесном хозяйстве не менее 10 лет), и семьям работников, умерших в результате несчастного случая при исполнении служебных обязанностей производить бесплатно отпуск отходов древесины и дров в количестве до 10 м<sup>3</sup> для отопления жилых помещений;

16) в иных случаях, предусмотренных коллективным договором организации.

Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами организаций, при их отсутствии - локальными нормативными актами. При заключении коллективных договоров рекомендуется рассмотреть вопрос о заключении договоров на дополнительное пенсионное обеспечение с негосударственными пенсионными фондами.

6.3.2. В случае ухода Работника на пенсию (при стаже работы в лесном хозяйстве не менее 10 лет и проживании в пределах административно-территориальной границы предприятия) Работодатель оставляет в его

пользовании служебное помещение, в котором работник проживал, или предоставляет равнозначную замену. В случае смерти Работника до выхода на пенсию в том же порядке оставляется жилье его семье.

6.3.3. По желанию Работника при его увольнении или выходе на пенсию форменная одежда передается ему бесплатно в соответствии с локальными актами организации.

6.3.4. При наличии финансовых средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Работодатель:

1) возмещает Работникам расходы по временному найму жилья, кроме стоимости коммунальных услуг;

2) предусматривает улучшение условий жизни инвалидов и участников Великой Отечественной войны, ветеранов труда, одиноких престарелых граждан, семей погибших воинов и работников лесного хозяйства, погибших при исполнении служебных обязанностей;

6.4. Работодатель обеспечивает бесплатным питанием работников лесозаготовительных бригад, осуществляющих заготовку древесины, при наличии финансовых возможностей.

6.5. Работодатель возмещает работникам расходы по найму жилья при проведении полевых работ в размере, определяемом в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

6.6. Работающим женщинам предоставляется возможность прохождения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций в рабочее время (по согласованию с непосредственным руководителем Работника).

6.7. Работникам, имеющим детей (одному из родителей, работающему в организации лесного хозяйства) предоставляются следующие льготы:

- в День знаний (1 сентября) работнику, ребенок которого обучается в младшем классе средней школы, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы.

- дети до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками при наличии финансовых средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.8. При наличии финансовых возможностей работодатель



(представитель нанимателя) вправе выплатить денежное вознаграждение работникам (государственным служащим), принимающим активное участие в спортивных и культурных мероприятиях. Размер и порядок выплаты вознаграждения устанавливается коллективным договором. При отсутствии финансовых возможностей работнику в течение 30 календарных дней с даты проведения мероприятия предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ МОЛОДЕЖИ**

7.1. В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, Стороны настоящего Соглашения договорились рекомендовать для включения в Положения об оплате труда в организациях отрасли:

- проведение за счет средств работодателя повышения квалификации молодых специалистов.

- осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

7.2. Работодатели и Профсоюз обязуются:

- обобщать и распространять передовой опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к эффективной производственной и общественной работе.

- рассмотреть возможность разработки системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации.

- содействовать привлечению и закреплению молодежи в организациях, создавать общественные советы по работе с молодежью, разрабатывать положение о молодых специалистах, оказать содействие советам молодых специалистов, молодежным комиссиям профсоюзных организаций.

- разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, строительству жилья для молодых семей с возможным использованием средств организации, а также средств соответствующих региональных и внебюджетных источников, в том числе с предоставлением жилья в рассрочку и привлечением молодежи к строительству своего жилья.

- предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах, с учетом финансовых возможностей:



предоставление дополнительных по сравнению с законодательством льгот, в том числе по оплате обучения молодым работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях по профильным специальностям;

оказание материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в учреждение, организацию после прохождения ими воинской службы, создание специальных фондов социальной поддержки молодежи;

финансирование и создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семьи и поощрять за активное участие в спортивных соревнованиях;

обеспечение оплачиваемыми рабочими местами студентов средних и высших профессиональных учебных заведений, направленных в организации для прохождения учебных и технологических практик, на основании договоров, заключенных между организацией и учебным заведением.

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

8.1. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируется статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона № 10-ФЗ и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

8.2. Работодатели:

- содействуют созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в подведомственных учреждениях Министерства;

- не препятствуют вступлению гражданских служащих (работников) в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций;

- предоставляют соответствующим выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы), производят безналичное удержание и бесплатное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов;

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.3. Работодатели:



освобождают от основной работы членов соответствующих выборных профсоюзных органов с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих (работников), на время прохождения профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов;

имеют право поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.4. Министерство предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

8.5. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РЕСКОМА ПРОФСОЮЗА**

Реском Профсоюза совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

9.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы предприятий, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

9.2. Представляет и защищает законные права и коллективные интересы членов Профсоюза, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

9.3. Организовывает массовые трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для членов Профсоюза, в том числе молодежи.

9.4. Участвует по взаимной договоренности с руководством Министерства, подведомственных учреждений Министерства совместных

совещаниях, заседаниях коллегий по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

9.5. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоянием охраны труда. Принимает меры по устранению выявленных недостатков.

9.6. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза, организует совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.7. Проводит разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

9.8. Поощряет молодых гражданских служащих и работников (в возрасте до 35 лет), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

9.9. За счет средств профсоюзного бюджета ЦК Профсоюза распространяет действие договоров страхования членов Профсоюза от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве на всех членов Профсоюза, состоящих на учете в первичных профсоюзных организациях Татарстанской республиканской организации Профсоюза;

9.10. Предоставляет членам Профсоюза льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты:

- в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой (от 20 % от их стоимости);

- в профсоюзные здравницы Российской Федерации членам Профсоюза и членам их семей со скидкой 20% от стоимости.

9.11. Предоставляет членам Профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

- до 50 тысяч рублей на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операций;

- до 20 тысяч рублей на неотложные нужды.

9.12. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, несчастным случаем, произошедшим по пути на работу или с работы в течение 2 часов.



9.13. Поощряет работников, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации, Татарстанской республиканской организации Профсоюза.

Активное участие в деятельности республиканской организации Профсоюза включает в себя:

- долголетнюю и успешную работу по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза в вопросах занятости, трудовых отношений, условий и оплаты труда, соблюдения социальных гарантий;
- развитие системы социального партнерства;
- правозащитную работу и обеспечение профсоюзного контроля в сфере охраны труда;
- организационное и финансовое укрепление профсоюзных организаций;
- работу по созданию новых профорганизаций и увеличению численности членов Профсоюза;
- реализацию кадровой и молодежной политики Профсоюза.

Наименования и виды профсоюзных наград Татарстанской республиканской организации Профсоюза:

- Благодарность республиканского комитета;
- Диплом республиканской организации;
- Почетная грамота республиканского комитета;
- Почетный знак «За заслуги перед Профсоюзом в Республике Татарстан».

Наградами республиканской организации Профсоюза награждаются профсоюзные организации и члены Профсоюза, состоящие в первичных профсоюзных организациях.

## **10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

10.1. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

10.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

10.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства.

10.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

10.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними

отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав гражданских служащих (работников), совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.2. Работодатели обязуются:

при подготовке приказов и распоряжений, затрагивающих права и интересы гражданских служащих и работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

10.3. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года».

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе отраслевой комиссии.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Представители сторон Соглашения проводят консультации по существу предоставленной информации и принимают соответствующее решение.

11.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза с обязательным участием представителя Министерства.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия.



**Реестр организаций, на которые  
распространяется Отраслевое соглашение между Татарстанским  
республиканским комитетом Общероссийского профессионального  
союза работников государственных учреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации и Министерством лесного  
хозяйства Республики Татарстан на 2020 – 2022 годы**

1. ГКУ «Агрызское лесничество»
2. ГКУ «Азнакаевское лесничество»
3. ГКУ «Аксубаесвкое лесничество»
4. ГБУ «Алькеевское лесничество»
5. ГКУ «Альметьевское лесничество»
6. ГКУ «Арское лесничество»
7. ГКУ «Бавлинское лесничество»
8. ГКУ «Билярское лесничество»
9. ГБУ «Болгарское лесничество»
10. ГКУ «Бугульминское лесничество»
11. ГКУ «Буинское Лесничество»
12. ГКУ «Елабужское лесничество»
13. ГКУ «Заинское лесничество»
14. ГКУ «Зеленодольское лесничество»
15. ГКУ «Ислейтарское лесничество»
16. ГКУ «Кайбицкое лесничество»
17. ГКУ «Калейкинское лесничество»
18. ГКУ «Камское лесничество»
19. ГКУ «Кзыл-Юлдузское лесничество»
20. ГКУ «Лаишевское лесничество»
21. ГКУ «Лениногорское лесничество»
22. ГКУ «Лубяньское лесничество»
23. ГКУ «Мамадышское лесничество»
24. ГКУ «Мензелинское лесничество»
25. ГКУ «Нижнекамское лесничество»

26. ГКУ «Нурлатское лесничество»
27. ГКУ «Приволжское лесничество»
28. ГКУ «Пригородное лесничество»
29. ГКУ «Сабинское лесничество»
30. ГКУ «Тетюшское лесничество»
31. ГКУ «Черемшанское лесничество»
32. ГБУ «Агрызский лесхоз»
33. ГБУ «Азнакаевский лесхоз»
34. ГБУ «Аксубаевский лесхоз»
35. ГБУ «Елабужский лесхоз»
36. ГБУ «Алькеевский лесхоз»
37. ГБУ «Арский лесхоз»
38. ГБУ «Альметьевский лесхоз»
39. ГБУ «Бавлинский лесхоз»
40. ГБУ «Билярский лесхоз»
41. ГБУ «Болгарский лесхоз»
42. ГБУ «Бугульминский лесхоз»
43. ГБУ «Буинский лесхоз»
44. ГБУ «Зеленодольский опытный лесхоз»
45. ГБУ «Заинский лесхоз»
46. ГБУ «Ислейтарский лесхоз»
47. ГБУ «Кайбицкий спецлесхоз»
48. ГБУ «Калейкинский лесхоз»
49. ГБУ «Камский лесхоз»
50. ГБУ «Кзыл-Юлдузский лесхоз»
51. ГБУ «Лаишевский лесхоз»
52. ГБУ «Лениногорский лесхоз»
53. ГБУ «Мамадышский лесхоз»
54. ГБУ «Мензелинский лесхоз»
55. ГБУ «Нижнекамский лесхоз»
56. ГБУ «Нурлатский лесхоз»
57. ГБУ «Приволжский лесхоз»
58. ГБУ «Учебно-опытный Пригородный лесхоз»
59. ГБУ «Учебно-опытный Сабинский лесхоз»
60. ГБУ «Тетюшский лесхоз»
61. ГБУ «Черемшанский лесхоз»
62. ГБУ «Лесопожарный центр»
63. ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж»



## СОСТАВ

отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Соглашения, а также внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами Соглашения разногласий

Со стороны Татарстанского республиканского комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

1. Калашникова О.А. - председатель Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

2. Шарапова А.Б. - правовой инспектор труда Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

3. Тюкаева Н.М. – начальник отдела организационной работы Министерства лесного хозяйства Республики Татарстан;

4. Юдин А.В. – инженер по охране и защите леса ГКУ «Тетюшское лесничество»;

5. Мазитова Г.З. – педагог-психолог ГБОУ СПО «Лубянский лесотехнический колледж»;

утвержденные постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 30.10.2019 № 20.

Со стороны Министерства лесного хозяйства Республики Татарстан:

1. Зарипов И.Н. – первый заместитель министра лесного хозяйства Республики Татарстан;

2. Шагаева Э.М. – управляющий делами Министерства лесного хозяйства РТ;

3. Зайцева М.В. – начальник юридического отдела Министерства лесного хозяйства РТ;

4. Булатова Ч.Г. – начальник отдела финансов, бухгалтерского учета и контроля Министерства лесного хозяйства РТ;

5. Муртазина Л.Ф. – заведующий сектором по вопросам государственной службы и кадров Министерства лесного хозяйства РТ;

Утвержденные приказом Министерства лесного хозяйства Республики Татарстан от 17.12.2019 № 1341-осн.