СОГЛАШЕНИЕ
между Областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2025-2027 годы

Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области
«20» декабря 2024 года, рег. № 409-рс
Ульянова О.В

СОГЛАШЕНИЕ № 136-ДП
между Областным союзом
«Федерация профсоюзов Ульяновской области»,
объединениями работодателей Ульяновской области,
Правительством Ульяновской области
на 2025-2027 годы

г.Ульяновск 18 декабря 2024 года

Областной союз «Федерация профсоюзов Ульяновской области» в лице председателя Васильева Анатолия Александровича, действующего на основании Устава, именуемый далее Профсоюзы, с одной стороны, региональное объединение работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ульяновской области» в лице президента Некрасовой Людмилы Ивановны, действующего на основании Устава, Ульяновское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Союз машиностроителей России» в лице председателя Войта Александра Вячеславовича, действующего на основании Устава, региональное объединение работодателей «Ульяновский союз сельских товаропроизводителей» в лице председателя Лаврушина Николая Ивановича, действующего на основании Устава, Ульяновское региональное отделение Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» в лице председателя Гайнетдинова Руслана Шевкатовича, действующего на основании Устава, именуемые далее Работодатели, со второй стороны, и Правительство Ульяновской области в лице Губернатора Ульяновской области Русских Алексея Юрьевича, действующего на основании Устава Ульяновской области, именуемое далее Правительство, с третьей стороны, а вместе именуемые Стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

Соглашение определяет согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых отношений на уровне Ульяновской области в 2025-2027 годах и совместные действия по их осуществлению.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые Соглашением обязательства и договорённости. Стороны социального партнёрства в своей деятельности способствуют росту производительности труда и повышению эффективности производства.

Настоящее Соглашение является основой при заключении соглашений и коллективных договоров на уровне отраслей, муниципальных образований, организаций Ульяновской области.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему Соглашению или решений трёхсторонней комиссии Ульяновской области по регулированию социально-трудовых отношений (далее – областная

комиссия) виновная сторона, либо виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Обязательства и гарантии, включённые в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников при заключении отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров.

В случаях возникновения необходимости принятия неотложных решений в целях предотвращения чрезвычайных ситуаций, в том числе эпидемии, Стороны договорились осуществлять оперативное взаимодействие с учётом требований законодательства о социальном партнёрстве в сфере труда для реализации соответствующих мер по защите прав работников, а также обеспечения деятельности организаций и стабильности на рынке труда, поддержания уровня доходов граждан.

Стороны в объёме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закреплённые Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы.

I. Совместные и индивидуальные обязательства, принятые Сторонами

1. В сфере развития социального партнёрства и корпоративной социальной ответственности

1.1. Обязательства Сторон

1.1.1. Проводят совместную работу (консультации) с участием депутатов Законодательного Собрания Ульяновской области по вопросам социально-трудовых отношений, обеспечивающую функционирование и развитие системы социального партнёрства.

1.1.2. Признают территориальные и отраслевые соглашения, коллективные договоры важнейшим инструментом поддержания в трудовых коллективах социальной стабильности.

Оказывают содействие в разработке и заключении территориальных и отраслевых (межотраслевых) соглашений, коллективных договоров, отраслевых тарифных соглашений (далее – коллективные договоры и соглашения).

1.1.3. Устанавливают практику заключения коллективных договоров в организациях не позднее 1 квартала текущего года.

1.1.4. Соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности, право профсоюзов и их объединений на уплату членских взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.1.5. Активно содействуют созданию первичных профсоюзных организаций, увеличению их членства в организациях Ульяновской области.

Предусматривают при наличии финансовой возможности в коллективных договорах ежемесячное материальное вознаграждение неосвобождённым

председателям первичных профсоюзных организаций, профсоюзное членство в которых составляет не менее 70% работающих.

1.1.6. Оказывают содействие:

- в создании новых и укреплении действующих объединений работодателей Ульяновской области;

- в деятельности территориальных трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на территориях городских округов и муниципальных районов Ульяновской области (далее – территориальные комиссии);

- в организации обучения представителей сторон социального партнёрства формам и методам договорного регулирования социально-трудовых отношений и основам организации взаимодействия сторон социального партнёрства в рамках реализации планов развития Ульяновской области, в том числе по вопросам ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений;

- в проведении переговоров по разработке и заключению, коллективных договоров и соглашений с привлечением широкого круга работодателей;

- в предотвращении и разрешении коллективных трудовых споров, в случае возникновения таковых обращаются в Трудовой арбитраж, созданный при областной комиссии.

1.1.7. Организуют конкурсы:

- среди организаций Ульяновской области, осуществляющих наиболее эффективную социальную работу;

- среди граждан, достигших высоких показателей в профессиональной, и научно-исследовательской деятельности, а также много лет добросовестно работающих в Ульяновской области.

Организуют материальное и моральное поощрение трудящихся, в том числе путём открытия Досок почёта и проведения торжественных мероприятий для чествования лучших работников организаций, муниципальных образований и региона.

1.1.8. Проводят при участии управления информационной политики администрации Губернатора Ульяновской области постоянную информационную работу о практике социального партнёрства в сфере труда, о мероприятиях, проводимых в рамках реализации Соглашения, материалы о которых направляют для рассмотрения и согласования в областную комиссию.

После согласования Стороны публикуют материалы в средствах массовой информации, в том числе на официальных сайтах Сторон.

1.1.9. Стороны признают, что при заключении коллективных договоров представительным органом работников является первичная профсоюзная организация (при её наличии), при заключении областного трёхстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений – Областной союз «Федерация профсоюзов Ульяновской области», при заключении территориальных трёхсторонних соглашений по регулированию социально-трудовых отношений – представители Областного союза «Федерация профсоюзов Ульяновской области».

1.1.10. Ежегодно осуществляют мониторинг исполнения Соглашения с подведением итогов на заседаниях областной комиссии.

1.1.11. В месячный срок после подписания Соглашения разрабатывают и представляют в областную комиссию совместный план мероприятий по реализации Соглашения.

1.1.12. Организуют и проводят Праздник Весны и Труда, Всемирный день действий «За достойный труд!», День социального сотрудничества в сфере труда.

1.2. Обязательства Правительства

1.2.1. Привлекает Стороны к участию в проводимых Правительством совещаниях, заседаниях, конференциях, переговорах и встречах, затрагивающих интересы Сторон, включает представителей Сторон в соответствующие организационные комитеты, комиссии, консультативные и экспертные советы.

1.2.2. Направляет на рассмотрение Сторон через исполнительный орган Ульяновской области, осуществляющий на территории Ульяновской области государственное управление в сфере труда (далее – исполнительный орган в сфере труда), проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, разрабатываемые исполнительными органами Ульяновской области.

1.2.3. Предоставляет в областную комиссию информационно-аналитическую записку о состоянии социально-трудовой сферы Ульяновской области.

1.2.4. Осуществляет контроль за обеспечением условий для участия членов областной комиссии в подготовке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда, разрабатываемых исполнительными органами Ульяновской области.

1.2.5. Выполняет в полном объёме целевые показатели национальных проектов (программ).

1.3. Обязательства Профсоюзов

1.3.1. Принимают участие в проведении переговоров по разрешению коллективных трудовых споров, возникающих в организациях Ульяновской области.

1.3.2. Инициируют и участвуют в разработке, заключении и реализации коллективных договоров и соглашений.

1.3.3. Содействуют заключению коллективного договора в каждой организации, в которой образована первичная профсоюзная организация.

1.3.4. Проводят информационную работу среди первичных профсоюзных организаций об изменениях трудового законодательства для принятия решения о внесении изменений в действующие коллективные договоры.

1.3.5. Проводят обучение профсоюзного актива по вопросам социального партнёрства в сфере труда.

1.3.6. Ежегодно организуют и проводят акцию «Заключи коллективный договор!».

1.3.7. Один раз в год в каждом муниципальном образовании проводят Дни профсоюзов Ульяновской области.

1.4. Обязательства Работодателей

1.4.1. Содействуют инициативе работников и сторон социального партнёрства по созданию первичных профсоюзных организаций.

1.4.2. Создают объединения работодателей на уровне городских округов и муниципальных образований Ульяновской области.

1.4.3. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с законодательством и коллективным договором.

1.4.4. Безвозмездно создают для выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций необходимые условия, предусмотренные законодательством и коллективным договором, для осуществления уставной деятельности.

1.4.5. Обеспечивают участие представителей профсоюзной организации в коллегиальных органах управления организацией.

1.4.6. При формировании финансового плана организации предусматривают средства, необходимые для финансирования мероприятий, установленных настоящим Соглашением.

1.4.7. Способствуют реализации уставной деятельности профсоюзных организаций и их выборных органов.

1.4.8. Предоставляют членам профсоюзной организации свободное время для исполнения общественных обязанностей в организации в согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации сроки с сохранением среднего заработка. Условия предоставления свободного времени определяются коллективным договором.

1.4.9. Сохраняют при смене собственника или реорганизации организации прежние условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Обязательства Работодателей и Профсоюзов

1.5.1. При заключении коллективных договоров в организациях не допускают снижения уровня мер социальной поддержки, зафиксированных в территориальных, отраслевых соглашениях и в предшествующих коллективных договорах.

1.5.2. Вносят предложения об изменениях в проект типового коллективного договора в соответствии с изменениями трудового законодательства и актуальностью проблем регулирования социально-трудовой сферы.

После согласования со Сторонами проект типового коллективного договора размещается на сайтах исполнительного органа в сфере труда,

Областного союза «Федерация профсоюзов Ульяновской области» и региональных объединений работодателей для ознакомления и использования при проведении коллективных переговоров.

2. В области социально-экономической политики
2.1. Обязательства Сторон

2.1.1. Осуществляют мероприятия, направленные на повышение благосостояния и качества жизни населения, устойчивое экономическое развитие Ульяновской области, повышение инвестиционной привлекательности, поддержку научно-технических и инновационных проектов.

2.1.2. В области бюджетной политики исходят из необходимости формирования эффективной бюджетной системы, её ориентации на стимулирование экономического роста, снижение социального неравенства и решение социальных проблем.

2.1.3. Предварительно рассматривают проекты изменений тарифов на коммунальные услуги. Принимают меры по недопущению роста регулируемых тарифов, в том числе на услуги естественных монополий, выше предельного уровня роста, установленного в соответствии с законодательством.

2.1.4. Содействуют созданию благоприятных условий для развития организаций малого и среднего бизнеса, индивидуального предпринимательства, становлению в них коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.5. Организуют выставки, ярмарки, смотры-конкурсы продукции, производимой в Ульяновской области, экономические соревнования в разрезе муниципальных образований, отраслей экономики, конкурсы профессионального мастерства.

2.1.6. Проводят предварительные консультации по основным социальным параметрам прогноза социально-экономического развития Ульяновской области в разрезе отраслей, рассматривают проект областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

2.1.7. Принимают участие в разработке и реализации государственных программ Ульяновской области и мероприятий социально-культурной направленности.

2.1.8. Обеспечивают совместное финансирование культурно-массовых, спортивных, оздоровительных мероприятий.

2.1.9. Способствуют привлечению в экономику Ульяновской области финансовых средств отечественных и иностранных инвесторов.

2.1.10. Обеспечивают финансирование и укрепление материальной базы объектов социальной сферы, находящихся в собственности (пользовании) Сторон.

2.1.11. Перепрофилирование и (или) смена формы собственности объектов социальной сферы, сферы культуры, образования и здравоохранения осуществляется с учётом мнения Сторон.

2.1.12. Обеспечивают в соответствии с установленным порядком участие объединений работодателей (предпринимателей) и объединений профсоюзов в

проведении всех видов экспертизы, в том числе экспертизы в целях проведения оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов Ульяновской области, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности.

2.1.13. Проводят согласованные мероприятия по реструктуризации и технологическому перевооружению организаций для выпуска конкурентоспособной, в том числе новой, продукции.

2.1.14. Обеспечивают развитие изобретательской и рационализаторской деятельности в организациях, в том числе в части разработки и утверждения соответствующей документации. В коллективных договорах и иных локальных нормативных актах предусматривают финансирование изобретательской и рационализаторской деятельности.

2.1.15. Включают в коллективные договоры вопросы участия работников в управлении организацией.

2.1.16. В случаях возникновения неблагоприятных эпидемиологических условий в регионе (эпидемии, пандемии) проводят анализ их влияния на социально-экономическое развитие региона и на его основе формируют предложения о дополнительных мерах поддержки граждан и бизнеса.

2.1.17. Оказывают информационно-консультационную поддержку гражданам и организациям, направленную на повышение финансовой грамотности граждан, содействие формированию разумного финансового поведения, обоснованных решений и ответственного отношения к личным финансам, повышение эффективности в сфере защиты прав потребителей финансовых услуг.

2.2. Обязательства Правительства

2.2.1. Формирует социально-экономическую политику Ульяновской области с ориентацией на экономический рост и повышение эффективности расходования бюджетных средств (в соответствии с государственными программами Ульяновской области).

2.2.2. Проводит тарифную политику в отраслях естественных монополий (топливно-энергетическом комплексе и на транспорте) в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и с учётом особенностей социально-экономического развития Ульяновской области и уровня жизни населения региона.

2.2.3. В целях повышения доступности жилья для населения Ульяновской области развивает систему ипотечного кредитования с привлечением строительных и кредитных организаций.

2.2.4. Осуществляет поддержку сельских товаропроизводителей. Способствует развитию продовольственного рынка и организации системы заготовок и переработки сельскохозяйственной продукции. Реализует государственную программу Ульяновской области «Развитие агропромышленного комплекса, сельских территорий и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Ульяновской области».

2.2.5. Предусматривает в областном бюджете Ульяновской области средства на строительство автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального значения, отвечающих современным требованиям эксплуатации и безопасности движения, а также на их содержание и ремонт в соответствии с утверждёнными нормативами денежных затрат.

2.2.6. Оказывает содействие организациям, участвующим в развитии социального партнёрства в решении социально значимых проблем, в том числе путём предоставления льгот для соответствующих категорий налогоплательщиков в рамках бюджетного и налогового законодательства Российской Федерации.

2.2.7. При формировании областного бюджета Ульяновской области предусматривают приоритетность финансирования социальных расходов.

2.2.8. Осуществляет мониторинг и прогнозирует развитие демографической и социально-экономической ситуации в Ульяновской области с целью определения приоритетных направлений и перспектив развития.

2.2.9. Обеспечивает информационную открытость деятельности Правительства, исполнительных органов Ульяновской области, содействует развитию информационного взаимодействия органов власти с гражданами и организациями.

2.3. Обязательства Профсоюзов

2.3.1. Защищают интересы работников, права трудовых коллективов.

2.3.2. Содействуют Работодателям в повышении производительности труда, качества продукции, создании и сохранении благоприятного климата в трудовых коллективах, дисциплины и ответственности работников за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.3. Проводят консультации с Работодателями о принятии мер по преодолению кризисных явлений в развитии производства, укреплению финансово-экономического положения в организациях.

2.3.4. Осуществляют общественный контроль исполнения мероприятий в рамках реализации государственных программ социальной направленности в Ульяновской области.

2.3.5. В целях обеспечения защиты интересов работников в процессе проведения процедуры банкротства представители профсоюзной организации участвуют в собрании кредиторов организации-должника.

2.4. Обязательства Работодателей

2.4.1. Обеспечивают сохранение производственных мощностей, товарного производства, нормализуют процесс их качественного обновления за счёт своевременного перепрофилирования производства с учётом требований рынка.

2.4.2. Принимают необходимые меры по недопущению банкротства организации. В случае начала процедуры банкротства организации незамедлительно уведомляют об этом профсоюзную организацию, содействуют избранию представителей работников и их участию в собрании кредиторов.

Включают в состав ликвидационной комиссии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.3. Оказывают всестороннее содействие привлечению на предприятия инвестиционных ресурсов для создания новых и модернизации действующих производств, создания новых высокопроизводительных рабочих мест и увеличения налоговых поступлений в бюджеты всех уровней.

2.4.4. Ставят в известность профсоюзные комитеты о разрабатываемых мероприятиях по реструктуризации и технологическому перевооружению предприятий на выпуск новой продукции.

2.4.5. Предоставляют работникам возможность участия в управлении организацией в соответствии с законодательством.

2.5. Обязательства Правительства и Работодателей

2.5.1. Расширяют взаимодействие между промышленными и сельскохозяйственными организациями Ульяновской области.

2.5.2. Организуют не реже 2 раз в год практические и консультационные семинары и конференции по вопросам реформирования и совершенствования управления организациями, привлекая для этого представителей ведущих российских научных и финансовых институтов.

2.5.3. Содействуют участию организаций науки и промышленности в выставочно-ярмарочных и конгрессных мероприятиях в рамках реализации государственных программ Ульяновской области.

2.5.4. Принимают меры по предотвращению сокращения объёмов производства товаров и услуг в отраслях экономики Ульяновской области, готовят предложения по осуществлению реструктуризации, финансовому оздоровлению неплатёжеспособных организаций.

3. В области содействия занятости населения и развития рынка труда Ульяновской области

3.1. Обязательства Сторон

3.1.1. Осуществляют совместные меры, направленные на создание рабочих мест, предотвращение массового сокращения занятых и поддержку высвобождаемых работников.

3.1.2. Способствуют реализации мер содействия занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, всесторонне способствуют их трудоустройству. Поощряют работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для указанных категорий граждан, в том числе и в сельском хозяйстве.

3.1.3. Не допускают превышения уровня регистрируемой безработицы в течение 2025 года – 0,7%, 2026 года – 0,7%, 2027 года – 0,7% от числа экономически активного населения Ульяновской области. В случае превышения данного показателя по итогам года разрабатывают программу дополнительных мер, направленных на содействие занятости населения, поддержку высвобождаемых работников, определяют источники её финансирования.

3.1.4. Считают основными критериями массового увольнения показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников за определённый календарный период.

К ним относятся:

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

б) сокращение:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Критерии массового увольнения в отраслях и в муниципальных образованиях определяются соответствующими отраслевыми и территориальными соглашениями.

3.1.5. Принимают дополнительные меры по обеспечению занятости населения в экономически нестабильных муниципальных образованиях Ульяновской области, уровень безработицы в которых значительно превышает среднеобластные показатели.

3.1.6. Организуют на официальных сайтах сторон социального партнёрства с участием средств массовой информации информирование населения и ежемесячные публикации о состоянии рынка труда и защите от безработицы, возможностях трудоустройства и профессионального обучения в Ульяновской области, ярмарках вакансий и иных мероприятиях службы занятости.

3.1.7. Предусматривают финансирование областного этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Обеспечивают участие победителей областного этапа в федеральном этапе всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

3.1.8. В целях повышения эффективности внешней трудовой миграции Стороны проводят оценку эффективности использования иностранной рабочей силы.

3.1.9. Принимают участие в работе совещательных органов по вопросам трудовой миграции, организуют взаимодействие с Управлением по вопросам миграции УМВД России по Ульяновской области.

3.1.10. Вопросы организации любых форм дистанционной (удалённой) работы регулируются в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

3.1.11. Организуют информирование населения о федеральных и региональных мерах поддержки, актуальных в текущий (настоящий) период времени.

Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируются в локальных нормативных актах, принимаемых с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.12. Содействуют работе Межведомственной комиссии Ульяновской области по противодействию нелегальной занятости и её рабочим группам. Принимают меры по легализации трудовых отношений.

3.1.13. Оказывают содействие приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо у которых прекратилось действие заключённого ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, а также граждан, относящихся к членам их семей.

3.2. Обязательства Правительства

3.2.1. В соответствии с законодательством и в пределах полномочий осуществляет поддержку инвестиционных проектов, реализуемых на территории Ульяновской области, содействует развитию предпринимательства с целью создания и модернизации рабочих мест.

3.2.2. Осуществляет контроль за реализацией государственных гарантий в области занятости населения для особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

3.2.3. В целях обеспечения экономики Ульяновской области квалифицированной рабочей силой и установления устойчивой связи профессионального образования с региональным рынком труда, участвует в формировании прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах и обеспечивает информирование работодателей о необходимости участия во всероссийском опросе работодателей о перспективной кадровой потребности в региональном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах.

3.2.4. На основе прогноза потребности экономики Ульяновской области в кадрах реализует подготовку (переподготовку) кадров в организациях профессионального образования, в том числе путём целевого набора.

3.3. Обязательства Профсоюзов

3.3.1. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства в сфере занятости работников, предоставлением им льгот и гарантий при высвобождении работников.

3.3.2. Содействуют включению в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на увеличение числа рабочих мест, развитие внутрипроизводственного обучения персонала, повышение квалификации, опережающее профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению, установление мер социальной поддержки молодых специалистов и молодых работников, высококвалифицированных работников и обеспечение их финансирования.

3.3.3. Организуют обучение профсоюзного актива, предоставляют бесплатную правовую и консультативную помощь членам профсоюзов по вопросам занятости.

3.3.4. Осуществляют контроль за недопущением необоснованного и массового заключения в организациях срочных трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера, в том числе с плательщиками налога на профессиональный доход, которые, по сути, носят характер трудового договора.

3.3.5. Участвуют в работе комиссии по трудовым спорам, формируемой у работодателя, и содействуют её работе.

3.3.6. Принимают участие в работе координационных комитетов (советов) содействия занятости через своих представителей.

3.4. Обязательства Работодателей

3.4.1. Разрабатывают и внедряют инвестиционные проекты в целях создания новых рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда.

3.4.2. Осуществляют меры по созданию системы внутрифирменной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, особо уделяя внимание подготовке рабочих и специалистов по востребованным на рынке труда в Российской Федерации перспективным и новым профессиях, на основе договорных отношений с организациями среднего и высшего профессионального образования.

3.4.3. Принимают меры по недопущению массового сокращения работников, а в случае его угрозы информируют органы службы занятости и профсоюзные союзы не менее чем за три месяца.

3.4.4. Предусматривают в коллективных договорах предоставление предупреждённым об увольнении по причине ликвидации организации или сокращении численности или штата работникам свободное оплачиваемое время для поиска нового места работы.

3.4.5. Информируют органы службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей и их заполнении, приёме на работу безработных граждан, возможности организации общественных работ и временной занятости.

3.4.6. Участвуют в организации и проведении ярмарок вакансий.

3.4.7. Организуют прохождение производственной практики для обучающихся профессиональных образовательных организаций, стажировки педагогов и мастеров.

3.4.8. Финансируют обучение персонала организации.

3.4.9. Обеспечивают выполнение квоты по приёму на работу инвалидов в соответствии с Законом Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Ульяновской области».

3.5. Обязательства Правительства и Работодателей

3.5.1. Правительство на основании данных о потребности в кадрах через органы службы занятости организует профессиональную подготовку,

повышение квалификаций и переподготовку по специальностям, востребованным для экономики Ульяновской области в первоочередном порядке инвалидов, родителей, усыновителей, опекунов (попечителей), воспитывающих детей-инвалидов; граждан, уволенных с военной службы; жён (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, признанных безработными в установленном законом порядке.

3.6. Обязательства Работодателей и Профсоюзов

При заключении коллективных договоров и соглашений предусматривают:

мероприятия, направленные на сохранение и увеличение объёмов работ, числа рабочих мест;

организацию опережающего обучения высвобождаемых работников;

предоставление сверх установленных законодательством мер социальной защиты работников;

меры по повышению квалификации и росту профессионального мастерства работников;

осуществление общественного контроля за расходованием средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссиях по обязательному социальному страхованию;

сохранение за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или поступившими на военную службу по контракту либо заключившими контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, рабочих мест, а также всех социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых они получили до начала военной службы.

4. В сфере доходов, заработной платы и уровня жизни населения

4.1. Обязательства Сторон

4.1.1. Осуществляют на всех уровнях социального партнёрства совместную деятельность по решению связанных с оплатой труда проблем: достижение уровня номинальной начисленной заработной платы работников в Ульяновской области:

в 2025 году – не менее 113,6% от уровня 2024 года;

в 2026 году – не менее 110,1% от уровня 2025 года;

в 2027 году – не менее 109% от уровня 2026 года;

создание условий для повышения удельного веса заработной платы в общих доходах населения.

4.1.2. Обязуются довести среднемесячную номинальную начисленную заработную плату работников всех организаций (за исключением организаций бюджетной сферы) и предпринимателей – физических лиц на период действия соглашения до размера не ниже среднемесячной начисленной заработной платы по видам экономической деятельности на территории Ульяновской области.

4.1.3. Проводят согласованные действия по повышению уровня заработной платы и контролю за соблюдением сроков её выплаты, принимают меры по ликвидации задолженности по заработной плате.

4.1.4. Проводят согласованную политику по снижению уровня бедности и повышению доли заработной платы в структуре доходов населения. Не допускают превышение уровня бедности населения свыше 11,9% в 2025 году, 11% в 2026 году и свыше 10,1% в 2027 году.

4.1.5. Проводят мониторинг установления предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров региональных бюджетных, государственных учреждений и унитарных предприятий, организаций с преобладающим государственным участием и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий, организаций.

4.1.6. Содействуют в ежегодном установлении размера минимальной заработной платы на территории Ульяновской области на уровне не ниже процента индексации федерального минимального размера оплаты труда.

4.1.7. Ежегодно заключают региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ульяновской области. В случае внесения изменения в федеральное законодательство в части увеличения размера минимальной оплаты труда до конца текущего года, проводят внеочередные переговоры о необходимости внесения изменения в региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ульяновской области в части увеличения размера минимальной заработной платы в период действия соглашения.

4.1.8. Заключают на локальном уровне социального партнёрства трёхстороннее соглашение об индексации заработной платы работникам организации между работодателем, полномочными представителями работников и исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим нормативное правовое регулирование в соответствующей сфере деятельности. Типовое соглашение утверждается решением областной комиссии.

4.1.9. Проводят информационно-разъяснительные мероприятия с работодателями и работниками, направленные на популяризацию уплаты налогов (информирование о налогах на имущество, о способах исчисления и уплаты налогов, налоговых преференциях и налоговых вычетах, о преимуществах официального трудоустройства).

4.2. Обязательства Правительства

4.2.1. Реализует мероприятия по повышению заработной платы работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, предусматривая необходимые средства при формировании областного бюджета Ульяновской области на очередной финансовый год.

4.2.2. Совместно с Профсоюзами организует контроль за соблюдением организациями, находящимися в процедурах, применяемых в делах о банкротстве, законодательства об обязательном пенсионном страховании работников.

4.2.3. Проводит анализ структуры величины прожиточного минимума, ежегодно устанавливает её для основных социально-демографических групп населения и публикует в средствах массовой информации.

4.2.4. Выполняет мероприятия по контролю за соблюдением установленного порядка ценообразования на товары и услуги в целях защиты социальных интересов населения.

4.2.5. В случае резкого повышения темпов инфляции и снижения в связи с этим уровня реальных доходов населения принимает в соответствии с законодательством меры по регулированию цен на основные продукты питания, товары повседневного спроса и социально значимые услуги.

4.2.6. Не допускает снижения уровня заработной платы работникам организаций бюджетной сферы в соответствии с задачами, достигнутыми в ходе реализации мероприятий по исполнению Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.2.7. Проводит работу с работодателями, отказавшимися от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате в Ульяновской области, направленную на повышение этими работодателями заработной платы работников.

4.3. Обязательства Профсоюзов

4.3.1. В целях защиты законных прав и интересов работников осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе посредством участия своих представителей в примирительных комиссиях, судебных заседаниях.

4.3.2. Выступают инициаторами заключения коллективных договоров, добиваются установления в них условий оплаты труда в соответствии с настоящим Соглашением, территориальными, отраслевыми соглашениями, индексации заработной платы и установленных компенсационных выплат, предоставления социальных гарантий и льгот для работников и контролируют их выполнение в полном объёме.

4.3.3. Обеспечивают контроль и защиту прав работников в части своевременной выплаты им заработной платы, оплаты отпуска и расчёта в случае увольнения.

4.3.4. Оказывают бесплатную юридическую помощь членам профсоюзов по вопросам трудового законодательства, оплаты труда в досудебном и судебном решении трудовых споров.

4.3.5. Осуществляют контроль за своевременностью предоставления работодателями сведений, необходимых для осуществления индивидуального (персонифицированного) учёта и своевременного перечисления страховых взносов в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, в том числе по дополнительным тарифам за рабочие места с вредными и тяжёлыми условиями труда.

4.3.6. При заключении соглашения об индексации заработной платы, заключаемого в соответствии с пунктом 4.1.8 настоящего Соглашения, при согласии работодателя в случае отсутствия первичной профсоюзной

организации, объединяющей работников данного работодателя, выступают в качестве полномочного представителя работников в лице территориальной организации профсоюза соответствующей отрасли.

4.4. Обязательства Работодателей

4.4.1. Гарантируют выплату заработной платы работникам в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и предусмотренные в коллективных и трудовых договорах сроки, принимают меры по погашению задолженности по заработной плате и в случае её задержки проводят индексацию в соответствии с законодательством, но не ниже размера, установленного статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации денежной компенсации за задержку заработной платы.

Ежегодно повышают уровень заработной платы посредством индексации в порядке, установленном коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом, принятым работодателем с учётом мотивированного мнения первичного профсоюзного органа или выборного представительного органа работников на размер не ниже индекса потребительских цен, сложившегося на территории Ульяновской области.

В случае невозможности реализации по причинам экономического характера повышения уровня заработной платы посредством индексации на размер не ниже индекса потребительских цен, сложившегося на территории Ульяновской области, работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия абзаца второго настоящего пункта в части размера индексации заработной платы в отношении данного работодателя.

4.4.2. При обращении любой из Сторон информируют её о размерах заработной платы, задолженности по заработной плате, принимаемых мерах по погашению долгов.

4.4.3. Категорически не допускают скрытых форм оплаты труда, обеспечивают полный учёт выплачиваемой заработной платы.

4.4.4. Ежегодно индексируют заработную плату работникам в соответствии с соглашением о повышении заработной платы для работников организации, заключённым между работодателем, полномочными представителями работников, исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим нормативное правовое регулирование в соответствующей сфере деятельности. Типовое соглашение утверждается решением областной комиссии.

4.5. Обязательства Работодателей и Профсоюзов

4.5.1. При заключении коллективных договоров в организациях предусматривают:

индексацию задержанной заработной платы в размерах регистрируемого органами статистики индекса потребительских цен за период задержки, но не

ниже размера, установленной статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

конкретные сроки выплаты заработной платы, сроки (графики) ликвидации задолженности по заработной плате;

меры по последовательному повышению уровня минимальной заработной платы;

положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановления работы, и оплачивать его в размере не менее 2/3 средней заработной платы;

соблюдение условий настоящего Соглашения и отраслевых соглашений.

4.5.2. Совместно с Работодателями регулярно информируют работников о реализации планов социально-экономического развития, выполнении коллективных договоров.

5. В области социальной защиты, защиты трудовых прав

5.1. Обязательства Сторон

5.1.1. Обеспечивают взаимодействие сторон социального партнёрства при подготовке проектов законов, нормативных правовых актов Ульяновской области, направленных на сохранение уровня социальной защищённости, повышение качества жизни населения Ульяновской области.

5.1.2. Разрабатывают и реализуют комплекс мер, направленных на отдых и лечение детей, работников и членов их семей, обучающихся в образовательных организациях.

5.1.3. Разрабатывают и реализуют комплекс мер, направленных на обеспечение охраны материнства и детства, социальную поддержку многодетных семей, защиту прав и интересов женщин и детей, многодетных семей, в том числе содействуют улучшению положения женщин на рынке труда, проводят согласованную политику по вопросу социально-трудовой адаптации.

5.1.4. При наличии возможности предусматривают в коллективных договорах сокращение количества рабочих часов для женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей.

5.1.5. Организуют реализацию основных направлений, планов, программ и мероприятий по развитию демографической политики Ульяновской области.

5.1.6. Содействуют укреплению института семьи, повышению уровня рождаемости, возрождению и сохранению духовно-нравственных традиций семейных отношений, семейного воспитания.

5.1.7. Обеспечивают взаимодействие сторон социального партнёрства по созданию условий для полной реализации застрахованными лицами своих пенсионных прав.

5.1.8. Проводят информирование населения об изменениях в трудовом законодательстве, о комплексе мер, направленных на социальную поддержку многодетных семей, женщин и детей.

5.1.9. Вырабатывают и реализуют меры по поддержке лиц, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

5.2. Обязательства Правительства

5.2.1. Ежегодно определяет размер обязательных социальных выплат, финансируемых из областного бюджета Ульяновской области, с учётом уровня инфляции в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области.

5.2.2. Осуществляет адресную социальную поддержку малоимущих граждан и отдельных социально незащищённых групп населения.

5.2.3. При формировании областного бюджета Ульяновской области предусматривает приоритетность финансирования социальных расходов.

5.2.4. Обеспечивает доступность для граждан медицинской помощи. Обеспечивает гарантированный объем бесплатной медицинской помощи.

5.2.5. Проводит работу по повышению уровня газификации жилья в сельских населённых пунктах и обеспечению сельского населения качественной питьевой водой.

5.2.6. Развивает систему поддержки семьи в связи с рождением и воспитанием детей, обеспечения государственной материальной поддержки семей, имеющих детей.

5.2.7. Содействует укреплению репродуктивного здоровья населения и повышению качества оказания бесплатной медицинской помощи женщинам в период беременности и родов, развитию перинатальных технологий; обеспечивает государственную поддержку лечения бесплодия.

5.2.8. Содействует в рамках своих полномочий включению в коллективные договоры организаций следующих условий:

установление пониженных норм выработки беременным женщинам, работающим в основном производстве (по предоставлению медицинских справок);

предоставление женщине, имеющей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) ежегодного отпуска по её желанию в удобное для неё время;

сокращение продолжительности рабочего времени женщинам, воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

недопущение увольнений по сокращению численности или штата одиноких матерей, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;

обеспечение местами в детских дошкольных учреждениях;

предоставление оздоровительных мероприятий для детей и подростков, в том числе в загородных оздоровительных лагерях, в профильных и выездных лагерях, лагерях труда и отдыха в период летних и зимних школьных каникул;

предоставление льготных путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря для детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке.

5.2.9. Содействует в рамках своих полномочий созданию условий для более полной реализации застрахованными лицами своих пенсионных прав.

5.2.10. Разрабатывают и осуществляют меры по социальной поддержке малообеспеченной части населения со среднедушевым денежным доходом в семье ниже величины прожиточного минимума, устанавливаемого Правительством Ульяновской области по основным социально-демографическим группам населения.

5.2.11. Содействуют миграционному замещению естественного прироста населения за счёт организации добровольного переселения в Ульяновскую область соотечественников, проживающих за рубежом, а также из других регионов Российской Федерации.

5.3. Обязательства Профсоюзов

5.3.1. Осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений, расходованием средств социального страхования. Оказывают необходимую правовую помощь работникам и защищают их трудовые права, в том числе в судебном порядке.

5.3.2. Оказывают правовую и консультативную помощь работникам в оформлении документов, необходимых для назначения пенсии, в том числе за работу во вредных и тяжёлых условиях труда.

5.3.3. Способствуют включению в коллективные договоры положений о добровольном медицинском страховании.

5.3.4. Добиваются включения в коллективные договоры и соглашения дополнительных по сравнению с действующим трудовым законодательством, обязательств работодателей по возмещению ущерба от несчастных случаев на производстве, установлению дополнительных дней отпуска и сокращению продолжительности рабочего дня при работе с вредными и тяжёлыми условиями труда, обеспечению работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Добиваются включения в коллективные договоры организаций следующих условий:

установление пониженных норм выработки беременным женщинам, работающим в основном производстве (по предоставлению медицинских справок);

предоставление женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) ежегодного отпуска по их желанию в удобное для них время;

недопущение увольнений по сокращению численности или штата одиноких матерей, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;

обеспечение местами в детских дошкольных учреждениях;

предоставление оздоровительных мероприятий для детей и подростков, в том числе в загородных оздоровительных лагерях, в профильных и выездных лагерях, лагерях труда и отдыха в период школьных каникул;

предоставление льготных путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря для детей работников;

меры, направленные на поддержку членов семей работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

5.3.6. Содействуют формированию и направлению работодателями в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации списков работников, уходящих на пенсию, за 12 месяцев до даты наступления у них права на пенсию, а также комплектов документов, необходимых для установления им пенсии – не позднее, чем за 9 месяцев до наступления у них права на пенсию.

5.3.7. Содействуют заключению между работодателями и территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации соглашений (дополнительных соглашений) об электронном документообороте в целях заблаговременного представления на работников в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для назначения им пенсии, а также заявлений на установление и выплату пенсий, с их согласия.

5.3.8. Осуществляют контроль за своевременным предоставлением работодателями в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для установления работникам пенсий, а также их заявлений на установление и выплату пенсий, с их согласия.

5.3.9. Организуют обучение (проведение бесед, семинаров, консультаций) специалистами территориальных органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации руководителей и специалистов организаций основам действующего законодательства по вопросам пенсионного страхования.

5.4. Обязательства Работодателей

5.4.1. Рассматривают возможность внесения в коллективные договора и соглашения ряд дополнительных гарантий и льгот для работников, в том числе предусмотренных Корпоративным семейным стандартом.

Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются исходя из финансовых возможностей организации в коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах, принимаемых с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4.2. Обеспечивают полное своевременное перечисление страховых взносов по пенсионному страхованию в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, в том числе по дополнительным тарифам за рабочие места с вредными и тяжёлыми условиями труда, соблюдение законодательства по введению персонифицированного учёта в системе пенсионного обеспечения, предоставление индивидуальных сведений о трудовом стаже, заработке и страховых взносах на граждан, застрахованных в системе государственного пенсионного страхования.

5.4.3. Обеспечивают сохранность документов по личному составу, а также в случае реорганизации или ликвидации организации своевременную передачу их на хранение в государственные и муниципальные и (или) иные архивы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4.4. Формируют и представляют в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию, за 12 месяцев до даты наступления у них права на пенсию, комплект документов, необходимых для установления им пенсии – не позднее, чем за 9 месяцев до наступления у них права на пенсию, а также заявления на установление и выплату пенсий, с их согласия.

5.4.5. В целях максимального учёта пенсионных прав своих работников с учётом имеющейся возможности оказывают им помощь в запросе недостающих документов о стаже и заработной плате, влияющих на их пенсионное обеспечение, в организациях по прежнему месту их работы, в архивных организациях, в том числе, находящихся в странах Содружества Независимых государств.

5.4.6. Осуществляют проактивное взаимодействие с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации в части оформления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребёнка, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, а также взаимодействие по вопросам установления страховой пенсии работникам с их письменного согласия.

5.4.7. Предусматривают возможность выделения до 15 оплачиваемых рабочих часов в месяц для участия председателей первичных профсоюзных организаций в мероприятиях Областного союза «Федерация профсоюзов Ульяновской области».

5.4.8. В случаях возникновения неблагоприятных эпидемиологических ситуаций в регионе (эпидемии, пандемии) предоставляют работникам, прошедшим вакцинацию против соответствующих инфекций, два дополнительных оплачиваемых дня отдыха.

5.4.9. При наличии возможности компенсируют санаторно-курортное лечение сотрудников.

5.5. Обязательства Работодателей и Профсоюзов

5.5.1. При заключении коллективных договоров не допускают снижения уровня мер социальной поддержки, зафиксированных в территориальных и

отраслевых соглашениях, а также при наличии финансовой возможности предусматривают:

отчисление денежных средств органам первичной профсоюзной организации на социально-культурную работу, лечение и оздоровление работников;

повышение уровня пенсионного обеспечения;

средства на содержание социальной сферы, предоставление льготных путёвок на санаторно-курортное лечение работникам по согласованию с органом первичной профсоюзной организации и частичную компенсацию оплаты путёвок на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей;

мероприятия Корпоративного семейного стандарта;

контроль со стороны органов первичной профсоюзной организации за:

своевременным и в полном объёме перечислением работодателем страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

отчислением взносов работодателями по добровольному медицинскому страхованию работников;

организацией регулярного горячего питания работников;

поддержкой работников, имеющих несовершеннолетних детей;

выплатами при выходе на пенсию;

в случаях возникновения неблагоприятных эпидемиологических ситуаций в регионе (эпидемии, пандемии) предоставление работникам, прошедшим вакцинацию против соответствующих инфекций, дополнительных оплачиваемых дней отдыха.

5.5.2. Осуществляют постоянный контроль за расходованием средств социального страхования через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию.

6. Охрана труда и экология

6.1. Обязательства Сторон

6.1.1. Проводят целенаправленную работу по обеспечению и улучшению условий охраны труда и здоровья работников.

6.1.2. Реализуют планы, программы мероприятий по улучшению условий охраны труда и здоровья работников.

6.1.3. Ведут пропаганду здорового образа жизни и отказа от вредных привычек среди населения, профилактические мероприятия, направленные на укрепление здоровья работающего населения Ульяновской области.

6.1.4. Проводят анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях Ульяновской области и принимают меры по их профилактике и снижению.

6.1.5. Повышают эффективность государственного и общественного контроля в сфере охраны труда, охраны окружающей среды, промышленной и экологической безопасности.

6.1.6. Внедряют современные системы управления охраной труда, основанные на российских и международных стандартах.

6.1.7. Содействуют внедрению современных и безопасных технологий производства.

6.1.8. Проводят конкурсы, семинары, совещания, «круглые столы» по улучшению условий и охраны труда.

6.1.9. Принимают меры по соблюдению норм природоохранного законодательства.

6.1.10. Взаимодействуют со средствами массовой информации, общественными организациями в сфере информационного обеспечения улучшения условий охраны труда и здоровья работников.

6.1.11. Обеспечивают снижение травматизма и смертности населения от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, дорожно-транспортных происшествий и других внешних причин; своевременное выявление на ранних стадиях, профилактику и лечение профессиональных заболеваний, сердечно-сосудистых и других заболеваний, которые дают высокий процент смертности.

6.2. Обязательства Правительства

6.2.1. Осуществляет государственное управление охраной труда в Ульяновской области.

6.2.2. Обеспечивает проведение государственной экспертизы условий труда в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

6.2.3. Способствует развитию условий для ведения здорового образа жизни населения Ульяновской области, включая обеспечение мониторинга и современного уровня контроля за соответствием продукции, предназначенной для человека, а также факторов среды обитания человека санитарно-эпидемиологическим или гигиеническим требованиям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

6.3. Обязательства Профсоюзов

6.3.1. Взаимодействуя с государственными органами управления, государственного контроля (надзора) за охраной труда, осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

6.3.2. Принимают участие в создании совместных комитетов (комиссий) по охране труда и избрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях Ульяновской области, повышают действенность их работы по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

6.3.3. Добиваются включения в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предоставления гарантий и компенсаций

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.4. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, отстаивают, в том числе в суде, интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, получивших профессиональное заболевание и в других случаях нарушения законодательства об охране труда.

6.3.5. Осуществляют в трудовых коллективах пропаганду здорового образа жизни наряду с информированием о вреде низкой физической активности, нерационального и несбалансированного питания, потребления алкоголя, табака, наркотических и токсических веществ, а также обучением навыкам соблюдения правил гигиены и режима труда, режима и структуры питания.

6.4. Обязательства Работодателей

6.4.1. В целях исполнения законодательства Российской Федерации в области охраны труда предусматривают:

финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

проведение специальной оценки условий труда;

создание служб охраны труда.

6.4.2. Способствуют развитию института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях Ульяновской области.

6.4.3. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, оказание услуг).

6.4.4. Обеспечивают социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.5. Принимают меры по выводу из эксплуатации морально устаревшего и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников, внедряют оборудование и технологические процессы, исключающие воздействие на работника неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса.

6.4.6. Обеспечивают условия для осуществления государственного и профсоюзного общего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.

6.4.7. Включают представителей работников технических инспекций труда профсоюзов в комиссии, принимающие в эксплуатацию вновь вводимые и реконструируемые производственные объекты, средства производства.

6.4.8. Обеспечивают выполнение требований экологической безопасности, разрабатывают и внедряют мероприятия по оздоровлению экологической обстановки в организациях, организуют переработку и обезвреживание промышленных и бытовых отходов.

6.4.9. Разрабатывают и внедряют механизмы стимулирования у работников ответственного отношения к своему здоровью.

6.4.10. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях:

финансирование мероприятий по охране труда;

финансирование проведения специальной оценки условий труда;

предоставление дополнительных гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

обеспечение работников льготным либо бесплатным горячим питанием, в том числе лечебно-профилактическим питанием в связи с особо вредными условиями труда;

обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, имеющими соответствующие сертификаты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

сокращение продолжительности рабочего дня, если температурный режим на рабочем месте не соответствует допустимым величинам параметров микроклимата на рабочих местах в помещениях, установленных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;

дополнительные обязательства работодателя по возмещению вреда, причинённого жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей;

проведение процедуры оценки и управления профессиональными рисками.

6.4.11. В случаях возникновения неблагоприятной эпидемиологической ситуации в регионе (эпидемии, пандемии) вводят мероприятия в соответствии с рекомендациями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

6.4.12. В случае смерти работника в результате полученного по вине работодателя трудового увечья или профессионального заболевания, производить членам семьи погибшего единовременную выплату сверх выплат по возмещению вреда, установленных законодательством Российской Федерации, в качестве компенсации морального вреда в размере не менее 60-кратной величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного на день гибели работника.

В случае причинения вреда здоровью в результате полученного по вине работодателя трудового увечья или профессионального заболевания, производить работнику единовременную выплату сверх выплат по возмещению вреда, установленных законодательством Российской Федерации, в качестве компенсации морального вреда:

при причинении тяжкого вреда здоровью либо стойкой утраты трудоспособности работнику в размере 25-кратной величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного на день причинения вреда либо установления профессионального заболевания;

при причинении лёгкого вреда здоровью либо временной утраты трудоспособности в размере 10-кратной величины минимального размера

оплаты труда в Российской Федерации, установленного на день причинения вреда либо установления профессионального заболевания.

В случае если единовременная выплата сверх выплат по возмещению вреда, установленных законодательством Российской Федерации, в качестве компенсации морального вреда предусмотрена в коллективном договоре, то она подлежит зачёту в счёт выплат, предусмотренных в абзацах первом - четвёртом настоящего пункта.

В случае предъявления работником, либо членами семьи погибшего работника, требований о компенсации морального вреда в судебном порядке работодатель вправе не производить его выплату в соответствии с настоящим пунктом до определения размера компенсации морального вреда судом. В случае добровольной или на основании решения суда компенсации морального вреда работодателем, выплаченные в соответствии с настоящим пунктом суммы подлежат зачёту или возврату (удержанию), если их выплата была уже произведена.

Выплаты в соответствии с настоящим пунктом производятся работодателем из средств работодателя либо страховщиком при наличии договора добровольного страхования жизни и здоровья работников.

6.4.13. При формировании комиссии по расследованию профессиональных заболеваний включать в её состав представителя исполнительной органа Ульяновской области, уполномоченного в сфере труда.

6.5. Обязательства Работодателей и Профсоюзов

6.5.1. При заключении коллективных договоров и соглашений Стороны в объёме своих полномочий принимают на себя обязательства отраслевых (межотраслевых) соглашений всех уровней, в том числе:

по предоставлению оплачиваемого времени уполномоченным лицам по охране труда и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда;

по осуществлению мероприятий, направленных на создание в организациях рабочих мест для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в данной организации, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду;

по обеспечению условий работникам для проведения производственной гимнастики и занятий физической культурой и спортом;

по обеспечению льготным и бесплатным горячим, лечебно-профилактическим питанием работников в соответствии с законодательством.

6.5.2. Обеспечивают выполнение требований законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения; осуществляют меры по гигиеническому воспитанию, обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводят в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально опасных заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

6.5.3. Обеспечивают реализацию программ по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, в том числе:

- включают в коллективные договоры обязательства по проведению информационно-разъяснительной работы по профилактике ВИЧ/СПИДа;

- способствуют проведению акций по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на территориях предприятий;

- не допускают дискриминации работающих, инфицированных ВИЧ;

- обеспечивают распространение информационно-просветительских материалов по профилактике ВИЧ-инфекции среди работающего населения.

6.5.4. Организуют работу по охране труда в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

6.5.5. Предусматривают в коллективных договорах предоставление дополнительных выходных дней для прохождения обязательной диспансеризации:

сотрудникам, получающим пенсии по старости или за выслугу лет – 2 дня ежегодно;

работникам предпенсионного возраста – 2 дня ежегодно;

работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста – 1 день раз в год;

остальным работающим – 1 день один раз в три года.

6.5.6. Предусматривают в коллективных договорах дополнительные гарантии уполномоченным профсоюзов по охране труда для выполнения ими контрольных функций, а именно:

- обеспечение уполномоченных профсоюзов по охране труда за счёт средств работодателя нормативными документами и справочными материалами по охране труда, пожарной безопасности и экологической безопасности;
- обучение уполномоченных профсоюзов по охране труда за счёт работодателя по программам, установленным Порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию по охране труда, с освобождением на время обучения от основной работы и оплатой в размере должностного оклада (ставки);
- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (ст.25, 27 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- материальное либо иное (дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску, дополнительные оплачиваемые выходные дни) поощрение уполномоченных профсоюзов по охране труда за активную работу, способствующую улучшению условий и охраны труда в организации, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7. В сфере социальной защиты детей и молодёжи
7.1. Обязательства Сторон

7.1.1. Обеспечивают проведение профориентационных мероприятий (экскурсии в организации, уроки профориентации в общеобразовательных организациях и др.) с целью формирования осознанного выбора профессии и повышения информированности молодёжи о ситуации на рынке труда региона.

7.1.2. Проводят среди студентов и учащихся организаций профессионального образования, молодых работников организаций обучающие семинары по вопросам трудового и пенсионного законодательства, охраны труда, реализации региональной молодёжной политики.

7.1.3. Осуществляют контроль за реализацией мероприятий по обеспечению оздоровления и отдыха детей в оздоровительных организациях.

7.1.4. Обеспечивают организацию и проведение мероприятий для молодёжи, направленных на пропаганду рабочих и технических профессий в Ульяновской области.

7.1.5. Оказывают содействие некоммерческим организациям, реализующим проекты в сфере реализации государственной молодёжной политики в Ульяновской области.

7.1.6. Обеспечивают проведение совместных социологических исследований среди молодёжи Ульяновской области.

7.1.7. Организуют проведение конкурсов профессионального мастерства среди трудящейся молодёжи.

7.1.8. Организуют и проводят мероприятия, направленные на пропаганду семейных ценностей и ценностей многодетной семьи среди молодёжи.

7.1.9. Принимают согласованные меры по развитию молодёжного профсоюзного движения и созданию условий для привлечения молодёжи к участию в социально-экономической, политической и культурной жизни общества.

7.2. Обязательства Правительства

7.2.1. Обеспечивает финансовую поддержку деятельности молодёжных организаций в рамках реализации государственных программ Ульяновской области в соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и Федеральным законом от 28.06.1995 № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодёжных и детских общественных объединений».

7.2.2. Реализует мероприятия по содействию занятости молодёжи, предоставлению им государственных услуг по профориентации, социальной адаптации, профессиональному обучению, поиску подходящей работы на территории области. Обеспечивает в установленном порядке организацию и финансирование отдыха и занятости детей и подростков в летнее время.

7.2.3. Формирует государственное задание на подготовку специалистов для остро нуждающихся в кадрах организаций за счёт средств областного бюджета Ульяновской области.

7.2.4. Предусматривает при формировании областного бюджета Ульяновской области средства на предоставление мер социальной поддержки молодёжи в соответствии с законодательством.

7.2.5. Содействует развитию предпринимательства, временной занятости и самозанятости молодёжи.

7.2.6. Не допускает снижения уровня социальных гарантий и льгот работающей молодёжи.

7.2.7. Обеспечивает государственную поддержку талантливой молодёжи, организацию и проведение конкурсов, выставок в научной, общественно-политической и социально-культурной сферах, участвует в финансировании культурно-массовых и спортивных мероприятий, формирующих гармоничное развитие личности.

7.2.8. Выделяет средства для приобретения новогодних подарков детям, нуждающимся в социальной защите.

7.2.9. Устанавливает систему стипендиального обеспечения студенческой молодёжи, обучающейся в организациях профессионального образования, финансируемых из областного бюджета Ульяновской области, не ниже федерального уровня.

7.2.10. Назначает специальные стипендии особо одарённым детям, аспирантам, студентам профессиональных образовательных организаций, а также учащимся общеобразовательных организаций в Ульяновской области.

7.2.11. Привлекает представителей работодателей к работе в составе экспертных советов, аттестационных комиссий, осуществляющих итоговую аттестацию выпускников областных государственных профессиональных образовательных организаций, и к оценке качества профессионального образования.

7.2.12. Формирует совещательный орган по вопросам работающей молодёжи, деятельность которого направлена на урегулирование интересов работающей молодёжи и работодателей, и обеспечивает его работу.

7.2.13. Содействует разработке и реализации целевых программ и законов Ульяновской области, направленных на поддержку и обеспечение гарантий молодёжи в сфере труда и занятости, повышения качества и уровня жизни, социальной защиты, охраны здоровья, доступного, качественного образования и профессионального обучения, решение жилищных вопросов молодых семей, физического, культурно-нравственного и патриотического воспитания молодёжи, профилактики асоциальных явлений в молодёжной среде.

7.2.14. Привлекает представителей профсоюзных молодёжных организаций к разработке и совершенствованию нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений в целях защиты трудовых прав и социально-экономических интересов молодёжи.

7.3. Обязательства Работодателей

7.3.1. Оказывают содействие детям и молодёжи в занятии научно-техническим творчеством, участии в конкурсах областного, всероссийского и международного уровня.

7.3.2. Содействуют приёму на работу выпускников профессиональных образовательных организаций.

7.3.3. Развивают систему наставничества и трудовых династий.

7.3.4. Предусматривают в коллективных договорах, соглашениях и иных локальных нормативных правовых актах меры материального поощрения для лиц, осуществляющих наставничество.

7.3.5. Создают коллегиальные органы по работе с молодыми специалистами с целью привлечения молодёжи к корпоративной деятельности организации. Способствуют созданию в организациях структур по работе с молодёжью, молодёжных объединений и реализации государственной молодёжной политики в Ульяновской области.

7.3.6. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях разделы по работе с молодёжью, обеспечивающие предоставление льгот и гарантий молодым работникам.

7.3.7. Содействуют органам службы занятости в организации проведения на договорной основе общественных оплачиваемых работ и временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учёбы время, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации.

7.3.8. Участвуют в работе, коллегиального органа, создаваемого Правительством Ульяновской области по вопросам работающей молодёжи, деятельность которого направлена на урегулирование интересов работающей молодёжи и работодателей, а также обеспечивает участие в нём представителей работающей молодёжи своей организации.

7.3.9. Заключают договоры о сотрудничестве с образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования с целью подготовки и переподготовки молодых работников, проведения производственной практики.

7.4. Обязательства Профсоюзов

7.4.1. Содействуют включению в коллективные договоры и соглашения разделов по работе с молодёжью, защищают её права и интересы в организациях.

7.4.2. Создают коллегиальные органы по работе с молодыми специалистами и молодыми работниками с целью привлечения молодёжи к корпоративной деятельности организации.

7.4.3. Осуществляют контроль за исполнением законодательства в сфере оплаты и охраны труда, приёма и увольнения молодёжи в организациях.

7.4.4. Организуют обучение представителей молодёжного профсоюзного актива, издают и обобщают опыт работы с молодёжью профсоюзных организаций и внедряют его в практику работы.

7.4.5. Участвуют в работе, коллегиального органа, создаваемого Правительством Ульяновской области по вопросам работающей молодёжи, деятельность которого направлена на урегулирование интересов работающей

молодёжи и работодателей, а также обеспечивает участие в нем представителей работающей молодёжи первичной профсоюзной организации.

7.5. Обязательства Работодателей и Правительства

7.5.1. Обеспечивают трудоустройство в остро нуждающиеся в кадрах организации Ульяновской области выпускников, получивших образование в рамках государственного задания.

7.5.2. С целью получения первичных профессиональных навыков и умений, закрепления теоретических знаний, навыков организуют стажировку выпускников в организациях Ульяновской области.

7.5.3. Принимают меры по привлечению учащихся и студентов к участию в оплачиваемых общественных, временных и сезонных работах.

7.5.4. Содействуют организации практики обучающихся образовательных учреждений в соответствии с учебными программами на предприятиях и в организациях Ульяновской области.

7.6. Обязательства Работодателей и Профсоюзов

7.6.1. При заключении коллективных договоров в организациях предусматривают меры по защите социально-трудовых прав молодёжи, по закреплению молодых специалистов и молодых работников на рабочих местах.

7.6.2. Привлекают представителей профсоюзной молодёжи организаций к разработке и совершенствованию соглашений и коллективных договоров в целях защиты её трудовых прав и социально-экономических интересов.

8. В сфере социальной защиты лиц предпенсионного и пенсионного возраста

8.1. Обязательства Сторон

8.1.1. Информируют граждан предпенсионного и пенсионного возраста о возможностях продолжения трудовой деятельности, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, а также трудоустройства, в рамках проведения ярмарок вакансий и учебных рабочих мест и в консультационных пунктах.

8.1.2. Организуют мероприятия, направленные на информирование населения о существующих мерах поддержки, изменениях в пенсионном законодательстве, способах защиты от мошеннических действий в сфере потребителей финансовых услуг и защиты прав потребителей.

8.2. Обязательства Правительства

8.2.1. Организует бесплатное профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для граждан предпенсионного возраста.

8.2.2. Разрабатывает концепции непрерывного образования.

8.2.3. Создаёт консультационные пункты для граждан предпенсионного возраста (по вопросам содействия в трудоустройстве, а также прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования безработным гражданам).

8.2.4. Формирует банк вакансий для работы по гибким графикам для граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

8.3. Обязательства Работодателей

8.3.1. Содействуют в трудоустройстве граждан предпенсионного возраста.

8.3.2. Организуют проведение диспансеризации сотрудников предпенсионного возраста.

8.3.3. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление дополнительных льгот и гарантий лицам старшего поколения.

8.3.4. Обеспечивают гарантии занятости и иные гарантии в отношении работников предпенсионного и пенсионного возраста в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3.5. Предусматривают при заключении трудового договора с работниками условия своевременного повышения уровня профессиональной квалификации работников предпенсионного возраста. Финансируют мероприятия, направленные на развитие персонала.

8.3.6. Осуществляют взаимодействие с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации в целях реализации права работников предпенсионного и пенсионного возраста на прохождение диспансеризации.

8.4. Обязательства Профсоюзов

8.4.1. Инициируют включение в коллективные договоры и соглашения разделов по работе с лицами предпенсионного и пенсионного возраста, защищающих их права и интересы в организациях.

8.4.2. Создают коллегиальные органы по работе с лицами предпенсионного и пенсионного возраста с целью привлечения их к корпоративной деятельности организации и передачи опыта молодёжи.

8.4.3. Осуществляют контроль за исполнением законодательства в сфере оплаты и охраны труда, приёма и увольнения лиц предпенсионного и пенсионного возраста в организациях.

II. Организация контроля за выполнением Соглашения и ответственность Сторон

1. Контроль за выполнением Соглашения в установленном законодательством порядке осуществляет областная комиссия, том числе в соответствии с показателями, определёнными в Приложении № 1 к настоящему Соглашению, контроль за выполнением индивидуальных обязательств Сторон

осуществляет каждая из Сторон самостоятельно в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности.

Контроль за выполнением соглашений, заключённых работодателями в соответствии с пунктами 4.1.8, 4.4.4 настоящего Соглашения, осуществляется в соответствии со статьёй 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Стороны на заседаниях областной комиссии совместно определяют меры по реализации обязательств настоящего Соглашения с указанием ответственных и сроков выполнения.

3. Стороны предлагают работодателям, не участвующим в заключении Соглашения, присоединиться к этому Соглашению.

Если работодатель в течение 30 календарных дней; со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представил в исполнительный орган в сфере труда мотивированный письменный отказ о присоединении к Соглашению, Соглашение считается распространённым на этого работодателя со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (при наличии таковой) или выборного представительного органа работников.

4. Средства, направляемые на реализацию обязательств и государственных программ Ульяновской области, предусматриваются в областном бюджете Ульяновской области, в планах хозяйственной деятельности Работодателей и сметах Профсоюзов.

5. Исполнительный орган в сфере труда проводит мониторинг качества и уровня жизни населения по согласованному Сторонами перечню показателей достойного труда один раз в год и информирует областную комиссию о показателях индикаторов достойного труда согласно приложению № 1 и о динамике основных социально-экономических показателей мониторинга качества и уровня жизни населения согласно приложению № 2.

III. Заключительные положения

1. Внесение изменений в текст Соглашения производится по взаимному соглашению Сторон и в порядке, установленном статьями 47 – 49 Трудового кодекса Российской Федерации. Ни одна из Сторон, заключивших Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены Сторонами, коллективного договора, Соглашение распространяется на эту организацию.

3. Текст Соглашения публикуется в официальных средствах массовой информации Ульяновской области.

4. Настоящее Соглашение вступает в силу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действует с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

Соглашение подписано в г. Ульяновске в семи подлинных экземплярах, имеющих одинаковую силу.

Правительство Ульяновской области	Областной союз «Федерация профсоюзов Ульяновской области»	Региональное объединение работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ульяновской области	Ульяновское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Союз машиностроителей России»
Губернатор Ульяновской области	Председатель	Президент	Председатель
А.Ю. Русских	А.А. Васильев	Л.И. Некрасова	А.В. Войт

Региональное объединение работодателей «Ульяновский союз сельских товаро-производителей»	Ульяновское региональное отделение Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ»
Председатель	Председатель
Н.И. Лаврушин	Р.Ш. Гайнетдинов

Приложение № 1
к Соглашению между Областным союзом
«Федерация профсоюзов Ульяновской области»,
объединениями работодателей Ульяновской области,
Правительством Ульяновской области на 2025 – 2027 годы
№ 136-ДЛ от 18.12.2024

ИНДИКАТОРЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

1. Доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15 лет и старше, процентов;

2. Уровень безработицы, процентов;

3. Молодёжь в возрасте 15 - 24 лет, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, процентов;

4. Доля неформального сектора в общей занятости, процентов;

5. Доля лиц в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, процентов;

6. Доля работников организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе женщин, процентов;

7. Уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100000 работающих), человек;

8. Уровень производственного травматизма с несмертельным исходом (на 100000 работающих), человек;

9. Количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одного пострадавшего;

10. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения;

11. Производительность труда (индексы производительности труда);

12. Соотношение денежного дохода 10 процентов наиболее и 10 процентов наименее обеспеченного населения, раз;

13. Индекс потребительских цен.

Приложение № 2
к Соглашению между Областным союзом
«Федерация профсоюзов Ульяновской области»,
объединениями работодателей Ульяновской области,
Правительством Ульяновской области на 2025 – 2027 годы
от 136-ДР от 18.12.2024

ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА И УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

1. Денежные доходы (в среднем на душу населения);
2. Реальные располагаемые денежные доходы населения;
3. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (в том числе по видам экономической деятельности);
4. Индекс реальной заработной платы работников организаций, в процентах к соответствующему периоду предыдущего года;
5. Среднемесячная начисленная заработная плата наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности);
6. Медианное значение заработной платы работников организаций (в том числе по видам экономической деятельности);
7. Средний размер назначенных пенсий;
8. Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения, в том числе по социально-демографическим группам населения: трудоспособное население, пенсионеры, дети;
9. Отношение к прожиточному минимуму среднедушевых доходов всего населения, среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников, среднего размера назначенных пенсий;
10. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения;
11. Численность работников с размером заработной платы ниже прожиточного минимума;
12. Соотношение денежного дохода 10 процентов наиболее и 10 процентов наименее обеспеченного населения, раз;
13. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения;
14. Численность и состав рабочей силы;
15. Число высокопроизводительных рабочих мест;
16. Фактическое количество отработанных часов в год в среднем на одного работающего по найму на основной работе, часов;
17. Численность работников, работающих в режиме неполного рабочего времени;
18. Уровень зарегистрированной безработицы;
19. Число зарегистрированных безработных на одну вакансию, заявленную работодателями в государственные учреждения службы занятости населения;
20. Длительность поиска работы зарегистрированными безработными;

21. Средний размер пособия по безработице;

22. Численность граждан, трудоустроенных при содействии государственных учреждений службы занятости населения;

23. Численность граждан, направленных на профессиональное обучение государственными учреждениями службы занятости населения;

24. Численность иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Ульяновской области;

25. Численность иностранных граждан, имеющих действующее разрешение на работу;

26. Численность иностранных граждан, получивших патент на осуществление трудовой деятельности физических и юридических лиц;

27. Продолжительность временной нетрудоспособности работающих в связи с заболеваниями (исключая периоды, предоставляемые по беременности и родам) на 100 работающих в организациях в год;

28. Средняя величина пособия по временной нетрудоспособности по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (рублей на человеко-день);

29. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом;

30. Численность лиц с впервые установленными профессиональными заболеваниями, в том числе по организациям сельского хозяйства;

31. Количество действующих соглашений всего, и в том числе на региональном, отраслевом, территориальном уровнях социального партнёрства и количество коллективных договоров;

32. Размер минимальной заработной платы, установленный в регионе соглашением о минимальной заработной плате в Ульяновской области;

33. Просроченная задолженность по заработной плате;

34. Уровень проведения специальной оценки труда;

35. Уровень проведения оценки и управления профессиональными рисками;

36. Реальные денежные расходы в среднем на 1 работника на организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы;

37. Реальные денежные расходы на организацию санаторно-курортного лечения работника, оздоровления детей, % к предыдущему году.

Приложение № 3
к Соглашению между Областным союзом
«Федерация профсоюзов Ульяновской области»,
объединениями работодателей Ульяновской области,
Правительством Ульяновской области на 2025 – 2027 годы
№ 136-ДД от 18.12.2024

КОРПОРАТИВНЫЙ СЕМЕЙНЫЙ СТАНДАРТ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Корпоративный семейный стандарт (далее – стандарт) разработан с целью установления определённых требований, правил и норм обеспечения работникам компаний благоприятных условий труда и создания возможности совмещать эффективный труд, и семейные и родительские обязанности.

Понятия для целей настоящего стандарта:

Демографическое стимулирование – комплекс мероприятий, направленных на создание семьи и повышение рождаемости.

Корпоративная социальная политика компании – это внутренняя и внешняя деятельность работодателя, направленная на его взаимодействие с трудовым коллективом, обществом и государством на основе социальной ответственности с целью повышения уровня и качества жизни социальных групп, с которыми соприкасается компания.

Задачи:

- обеспечение условий, стимулирующих к созданию семьи сотрудниками, поддержание их благосостояния и уровня жизни работников и членов их семей, повышение качества и производительности труда, развитие кадрового потенциала;
- повышение эффективности кадровых мероприятий по привлечению и удержанию работников с семейными обязанностями и как следствие, удовлетворение кадровой потребности работодателей;
- привлечение внимания общественности, работодателей, работающих граждан и соискателей, органов исполнительной власти к лучшим корпоративным практикам социально ориентированного бизнеса;
- создание и реализация мер региональной поддержки социально ответственного бизнеса.

Принципы стандарта:

- недопущение ущемления прав работников, в том числе в связи с их семейным положением, неуклонное соблюдение трудового законодательства, подзаконных нормативных актов в сфере труда, а также соглашений в сфере социального партнёрства;

- уважение и учёт интересов сторон трудовых отношений, добровольность принятия на себя обязательств и вовлечённость работников организации в процесс разработки корпоративных мер демографического развития;
- системность, постоянство, разнообразие и взаимосвязь мероприятий, реализуемых работодателем в сфере демографической политики компании;
- включение мероприятий демографического стимулирования в систему мер корпоративной социальной политики компании с целью создания привлекательных рабочих мест;
- анализ эффективности внедрения стандарта и принятие мер для совершенствования его мероприятий;
- открытость и прозрачность в деятельности компании, направленной на демографическое стимулирование.

Нормативно-правовая база стандарта:

- социальная хартия российского бизнеса, разработанная Российским союзом промышленников и предпринимателей (2004 год);
- меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности, утверждённый Ассоциацией менеджеров России (2006 год);
- стандарт SA 8000 «Social Accountability – Социальная отчётность», разработанный на основе рекомендаций Международной организации труда;
- стандарт «Guidance on Social Responsibility – Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000), разработанный Международной организацией по стандартизации (ИСО);
- стандарт «Социальная ответственность организации. Требования» – CSR/КСО-2008, разработанный Всероссийской организацией качества.

II. СОДЕРЖАНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

1. В сфере защиты жизни и здоровья работников:

1.1. Безусловное выполнение требований законодательства по промышленной безопасности, охране и безопасности труда.

1.2. Проведение превентивных мер по профилактике производственных заболеваний и профессионального травматизма.

1.3. Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, в том числе частичная компенсация затрат работников стоимости полисов ДМС, имеющих несовершеннолетних детей, и полная компенсация стоимости полиса ДМС для сотрудников, имеющих 3 и более несовершеннолетних детей.

1.4. Организация пунктов здоровья, аптечек, мест для возможности измерения давления и температуры тела.

1.5. Создание и содержание корпоративных сооружений для занятия спортом и оздоровления.

1.6. Предоставление преимущественного права работникам с семейными обязанностями, в том числе имеющим детей, возможности оздоравливаться и заниматься спортом на корпоративных спортивных сооружениях.

1.7. Организация досуговых мероприятий со спортивным уклоном, туристических слётов, турниров и иных корпоративных программ для работников и членов их семей.

1.8. Установление пониженных норм выработки беременным женщинам, работающим на основном производстве (при предоставлении медицинских справок).

1.9. Предоставление беременным женщинам дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы.

1.10. Пропаганда здорового образа жизни среди работников, предоставление некурящим работникам дополнительных преференций в виде дополнительного оплачиваемого дня отпуска.

2. В сфере защиты трудовых прав работников:

2.1. Предоставление работнику, имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), ежегодного отпуска по её желанию в удобное для неё время.

2.2. Сокращение продолжительности рабочего времени работнику, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

2.3. Недопущение увольнений по сокращению численности или штата одиноких матерей, отцов, работников, имеющих несовершеннолетних детей.

2.4. Предоставление работникам, имеющим несовершеннолетних детей, предполагаемых к высвобождению по сокращению штата, возможности пройти опережающие профессиональное обучение, переобучение или повышение квалификации по востребованным у работодателя специальностям.

2.5. Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на привлечение внимания несовершеннолетних детей сотрудников к работодателю, в том числе – проведение профориентационных экскурсий, организация рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних детей сотрудников на период летних каникул, приоритетное право на прохождение производственной практики и стажировки у работодателя для детей сотрудников, обучающихся в учреждениях профессионального образования.

3. В сфере поддержки работников с семейными обязанностями:

3.1. Обеспечение местами в детских дошкольных учреждениях.

3.2. Проведение оздоровительных мероприятий для детей и подростков, в том числе в загородных оздоровительных лагерях, в профильных и выездных лагерях, лагерях труда и отдыха в период летних и зимних школьных каникул.

3.3. Предоставление льготных путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря для детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке в том числе из многодетных и малообеспеченных семей.

3.4. Увеличение за счёт прибыли организации уровня социальных гарантий беременным женщинам и кормящим матерям, работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми, многодетным и неполным семьям.

3.5. Предоставление работникам, имеющим несовершеннолетних детей, приоритетного права на пользование корпоративными услугами – спортивными сооружениями, базами отдыха, зонами отдыха.

3.6. Проведение работодателями конкурсов среди своих работников и их семей, популяризирующих тему семейных трудовых династий.

3.7. Участие в программе «Помоги собраться в школу».

3.8. Организация торжественного поздравления сотрудников с днём свадьбы, рождением детей и иными значимыми событиями.

3.9. Организация целевого обучения в учреждении профессионального образования детей работников по востребованным у работодателя специальностям с перспективой последующего трудоустройства.

3.10.Предоставление дополнительного дня отдыха в Радоницу – день особого поминовения усопших.

4. Предоставление женщинам, воспитывающим детей до 14 лет дополнительного дня отдыха в праздничные даты, связанные с рождением детей, Днём защиты детей (1 июня), для родителей, воспитывающих детей от 7 до 14 лет дополнительного дня отдыха 1 сентября (в случае если выпадает на рабочий день), «Последний звонок». В сфере материальной поддержки работников:

4.1. Материальная помощь многодетным семьям, одиноким матерям на частичное возмещение расходов на оплату жилья и коммунальных услуг, а также расходов на питание в рабочих столовых и содержание детей работников в дошкольных образовательных организациях.

4.2. Единовременные выплаты работникам при рождении ребёнка, предусматривая увеличение сумм выплат при рождении второго и каждого последующего ребёнка, выплаты ежемесячных пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, единовременные выплаты родителям (в том числе опекунам, попечителям) при поступлении ребёнка в первый класс.

4.3. Частичная или полная компенсация подтверждённых расходов:

- на летний отдых несовершеннолетних детей работникам, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ульяновской области, а также в многодетных семьях, в которых 2 или более детей не достигли 18 лет;
- на содержание детей в детских дошкольных учреждениях;
- на оплату дополнительного образования и спортивных секций для многодетных семей, имеющих детей до 18 лет.

4.4. Периодические выплаты, материальная помощь сотруднику, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет.

4.5. Предоставление работникам, имеющим несовершеннолетних детей и нуждающимся в улучшении жилищных условий, безвозмездных выплат и кредитов на строительство или приобретение жилья.

4.6. Периодические (ежемесячные, ежеквартальные, ежегодные) выплаты работнику в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

4.7. Материальная помощь работнику, имеющему несовершеннолетних детей, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации.

4.8. Организация подарков для несовершеннолетних детей сотрудников, в том числе к Новому году и к 1 сентября.

Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются исходя из финансовых возможностей организации в локальном стандарте.

5. Информационная работа в коллективе:

5.1. Публикации в корпоративных СМИ рассказов о семейных трудовых династиях, лучших работниках и их семьях.

5.2. Размещение визуальной информации о профилактике профзаболеваний, о мерах по недопущению трудового травматизма, о здоровом образе жизни и вреде вредных привычек на стендах, плакатах и т.п. Издание соответствующей печатной продукции.

5.3. Размещение в свободном доступе для работников информации о мерах демографического стимулирования – локальном стандарте, коллективном договоре и т.п.

III. ОРГАНИЗАЦИЯ ВНЕДРЕНИЯ

Стандарт может применяться работодателями Ульяновской области как юридическими лицами любой организационно-правовой формы, так и филиалами, представительствами и иными обособленными структурными подразделениями, а также индивидуальными предпринимателями, осуществляющими хозяйственную деятельность на территории Ульяновской области; органами государственной власти; органами местного самоуправления; некоммерческими организациями и общественными объединениями.

Стандарт может быть использован работодателем для декларирования и постановки целей и задач корпоративной социальной политики компании в сфере социального обеспечения персонала, анализа и оценки эффективности её мероприятий, декларирования соответствия работодателя настоящему стандарту, включение итогов реализации в корпоративную отчётность работодателя, информирование общественности об исполнении социальных обязательств и соответствия настоящему стандарту.

Стандарт является основой для разработки работодателем совместно с работниками (представителями работников) локального корпоративного семейного стандарта конкретного работодателя (далее – локальный стандарт), который, как правило, является приложением к Коллективному договору организации.

Наряду со стандартом могут также разрабатываться и утверждаться:

- положение об отделе социального (семейного) развития, самостоятельного структурного подразделения работодателя,

осуществляющего реализацию корпоративной демографической политики в организации;

- корпоративные социальные (семейные) программы, содержащие меры поддержки работников с семейными обязанностями, молодых работников, меры повышения рождаемости, поддержке материнства и детства;
- иные локальные нормативные акты, направленные на реализацию мер корпоративной демографической политики;
- должностная инструкция штатного специалиста по семейным вопросам.

Реализация настоящего стандарта, а также разработанного на его основе локального стандарта, может учитываться при принятии решений о предоставлении мер государственной поддержки работодателям, дополнительных преференций при составлении реестров лучших работодателей, при разработке положений о конкурсах в сфере социального партнёрства и иных мероприятий, носящих состязательный характер.

IV. МОНИТОРИНГ ИСПОЛНЕНИЯ

Мониторинг исполнения настоящего стандарта проводится в рамках мониторинга исполнения Соглашения между Областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области.

Приложение № 4
к Соглашению между Областным союзом
«Федерация профсоюзов Ульяновской области»,
объединениями работодателей Ульяновской области,
Правительством Ульяновской области на 2025 – 2027 годы
от 136-ДР от 18.12.2024

Стандарт ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан в Ульяновской области

Стандарт может применяться работодателями при организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учёбы время.

Ответственное трудоустройство – соблюдение трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных и безопасных условий труда, защита прав и интересов работников.

Критерии ответственного трудоустройства – требования, которые необходимы для временного трудоустройства подростков и которые помогут создать наиболее комфортные условия труда для несовершеннолетних граждан.

Критерии ответственного трудоустройства состоят из двух категорий: базовые и дополнительные.

Базовые критерии – совокупность обязательных требований, предъявляемых к организации ответственного трудоустройства несовершеннолетних граждан.

Дополнительные критерии – совокупность мероприятий, которая поможет создать наиболее комфортные условия для трудоустройства и развития несовершеннолетних граждан.

Перечень базовых критериев:

1) Информированность

Вакансия размещается на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – ЕЦП) с отметкой «для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан». Описание вакансии содержит краткий перечень основных должностных обязанностей, сведения о правах и гарантиях, предусмотренных трудовым договором за исполнение трудовых обязанностей.

Агентством по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области (далее – Агентство) осуществляется системная работа с предприятиями региона с целью привлечения работодателей во временное трудоустройство несовершеннолетних граждан. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан осуществляется в рамках договоров о совместной деятельности, заключённых с работодателями.

Во всех филиалах областного государственного казённого учреждения «Кадровый центр Ульяновской области» (далее – филиалы Кадрового центра) карьерные консультанты помогают несовершеннолетним гражданам подавать заявления на временное трудоустройство на ЕЦП по отдельному графику.

Контактным лицом работодателя по вопросам трудоустройства оказывается консультационное сопровождение несовершеннолетних соискателей и их родителей (законных представителей) по вопросам, связанным с предстоящим трудоустройством.

2) Законность

Работодателем обеспечено проведение обязательного медицинского осмотра несовершеннолетних работников.

С несовершеннолетними гражданами заключаются срочные трудовые договоры.

Устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю, не превышая 5 часов в день;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, не превышая 7 часов в день.

Для несовершеннолетних работников, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в течение учебного года в свободное от получения образования время, продолжительность рабочего времени составляет (ч. 2 ст. 92 ТК РФ):

- для лиц в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Осуществляется своевременная выплата заработной платы, и иных взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации – 22%, Фонд социального страхования Российской Федерации – 2,9%, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 5,1%).

3) Соблюдение правил безопасности и норм морали

Работодателем соблюдаются требования охраны труда, проводятся инструктажи на рабочем месте, организуется обучение по охране труда, в т. ч. обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировка на рабочем месте и проверка знания требований охраны труда.

Работодатель информирует несовершеннолетних работников об условиях и охране труда на рабочих местах, знакомит с результатами специальной оценки условий труда рабочего места.

Работодатель обеспечивает выдачу работникам средств индивидуальной защиты, спецодежды (при необходимости) и смывающих средств.

Также работодателем приняты меры по защите ребенка от физического и психологического насилия, негативного влияния на его нравственное развитие и ценностные ориентиры.

4) Баланс между учёбой и работой

Работодателем утверждён график работы для несовершеннолетних работников с учётом расписания учебных занятий, внеучебной нагрузки, продолжительности каникул, сезонности выполняемых работ.

5) Наставничество

Работодателем назначен наставник (куратор) для несовершеннолетнего работника на весь период трудоустройства.

Перечень дополнительных критериев:

1) Профессиональная ориентация

Перед направлением несовершеннолетних граждан на временное трудоустройство филиалами Кадрового центра Ульяновской области оказывается государственная услуга по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

Работодателем проведено мероприятие, в ходе которого подростки ознакомлены с деятельностью предприятия, профессиями (специальностями), которые необходимо получить для работы на предприятии.

2) Индивидуальный подход и инклюзивность

Работодателем обеспечены условия труда, адаптированные к индивидуальным потребностям несовершеннолетнего работника, включая потребности, связанные с возможностями здоровья, оказана дополнительная адресная помощь по запросу.

3) Взаимодействие с родителями (законными представителями)

Работодателем назначен сотрудник, ответственный за взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего работника, соискателя.

Организована коммуникация по интересующим вопросам в специально отведённое время.

По окончании трудовой деятельности проведена беседа с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, получена обратная связь (отзыв) о трудоустройстве.

4) Конструктивная обратная связь

Работодателем по завершению трудовой деятельности предусмотрена выдача несовершеннолетнему работнику характеристики, в том числе содержащей рекомендации для последующей профессиональной деятельности. Предоставляется отзыв по результатам работы от наставника и других сотрудников организации.

5) «Счастливый билет»

Работодателем предусмотрены меры поощрения несовершеннолетнего работника по результатам трудовой деятельности (благодарственное письмо (благодарность), премия, подарок, в том числе корпоративный мерч (вещи или сувениры с символикой и логотипом работодателя), звание лучшего по профессии и другие виды поощрения на усмотрение работодателя).

Работодателем предусмотрены дополнительные способы развития в организации (зачисление в кадровый резерв, заключение договора о целевом обучении и иные виды сотрудничества с несовершеннолетним работником).

Агентством в целях вовлечения молодёжи в трудовую деятельность, популяризации занятости и уважительного отношения к труду проводится ежегодная областная акция «Моё трудовое лето» (далее – акция).

Для участия в акции подростки:

- официально трудоустраиваются на временные работы в летний период при посредничестве органов службы занятости Ульяновской области;

- подписываются на официальную группу «ВКонтакте» Агентства;

- заполняют анкету участника по специальной форме;

- пишут интересный отзыв о временном трудоустройстве;

- направляют фотографии с места работы, отзыв и анкету в адрес Агентства.

Акция проводится в 4 этапа, а победители определяются по итогам открытого онлайн – голосования в официальной группе Агентства «ВКонтакте». Победителям вручаются дипломы Агентства и ценные подарки.