**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №3**

**К ТЕРРИТОРИАЛЬНОМУ ТРЁХСТОРОННЕМУ СОГЛАШЕНИЮ**

**между администрацией муниципального образования город Ефремов, Координационным советом организаций профсоюзов – представительством Тульской Федерации профсоюзов в муниципальном образовании город Ефремов и Территориальным объединением работодателей «Ефремовский районный союз промышленников и предпринимателей» на 2021 – 2023 годы**

**г. Ефремов «17 » февраля 2025 года**

 Администрация муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области, именуемая в дальнейшем Администрация, в лице главы администрации муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области Давыдовой Светланы Николаевны, действующей на основании Устава муниципального образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области, Координационный совет организаций профсоюзов – представительство Тульской Федерации профсоюзов в муниципальном образовании Ефремовский муниципальный округ Тульской области, именуемый в дальнейшем Профсоюзы, действующий на основании Положения, в лице председателя Координационного совета организаций профсоюзов – представительства Тульской Федерации профсоюзов в муниципальном образовании Ефремовский муниципальный округ Тульской области Крыловой Любови Николаевны, действующей на основании Доверенности от 05.02.2025, выданной Общественной организацией – Тульский областной союз организаций профсоюзов «Тульская Федерация профсоюзов» и Территориальное объединение работодателей «Ефремовский районный союз промышленников и предпринимателей», именуемое в дальнейшем Работодатели, в лице исполнительного директора Денисова Александра Сергеевича, действующего на основании Устава ТОР «Ефремовский РСПП», все вместе именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Тульской области от 2 ноября 2007 года № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда» приняли на себя обязательства и заключили настоящее Дополнительное соглашение к Территориальному трёхстороннему соглашению между администрацией муниципального образования город Ефремов, Координационным советом организаций профсоюзов – представительством Тульской Федерации профсоюзов в муниципальном образовании город Ефремов и Территориальным объединением работодателей «Ефремовский районный союз промышленников и предпринимателей» на 2021 – 2023 годы от 27.12.2020 (далее - Соглашение).

1. Стороны договорились внести в Соглашение следующие изменения и дополнения:

1) в наименовании Соглашения и далее по тексту Соглашения наименование муниципального образования город Ефремов заменить на муниципальное образование Ефремовский муниципальный округ Тульской области и наименование Ефремовский городской округ заменить на Ефремовский муниципальный округ.

2) абзац 5 пункта 2.3.1 раздела 2 Соглашения исключить;

3) подраздел 1.1 Соглашения дополнить пунктом 1.1.32 следующего содержания:

«1.1.32. В целях обеспечения работодателей Тульской области необходимым качественным кадровым ресурсом, создания эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, адаптации и сохранения сотрудников рекомендуют работодателям Ефремовского муниципального округа руководствоваться в работе положениями Регионального стандарта кадрового обеспечения, установленного Областным трёхсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей на 2021–2023 годы от 21.12.2020 (срок действия продлен на период 2024–2026 годов) (Приложение №1), с учетом финансово-экономического положения рассматривать возможность их включения в коллективные договоры.»

4) подраздел 3.1 Соглашения дополнить пунктом 3.1.9 следующего содержания:

«3.1.9. В целях улучшения демографической ситуации в Тульской области в рамках достижения национальной цели «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», обозначенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года N 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», создания работодателями Тульской области экономических, социальных и психологически комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепления института семьи, сохранения семейных и корпоративных традиций, решения задачи сохранения трудового коллектива Стороны рекомендуют работодателям Ефремовского муниципального округа руководствоваться в работе положениями Регионального демографического стандарта, установленного Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей на 2021–2023 годы от 21.12.2020 (срок действия продлен на период 2024–2026 годов)(Приложение №2), с учетом финансово-экономического положения рассматривать возможность их включения в коллективные договоры.»

2. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Соглашения и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

3. Дополнительное соглашение вместе со сведениями о его регистрации и предложением о присоединении к нему подлежат официальному опубликованию в 10-дневный срок с даты регистрации Дополнительного соглашения.

4. Настоящее Дополнительное соглашение подписано в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой Стороны и 1 экземпляр в соответствии с пунктом 4 статьи 16 Закона Тульской области от 2 ноября 2007 года № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда» для министерства труда и социальной защиты Тульской области, осуществляющего регистрацию Дополнительного соглашения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Глава****администрации** **муниципального** **образования Ефремовский муниципальный округ Тульской области****С.Н. Давыдова**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **Исполнительный** **директор Территориального объединения работодателей «Ефремовский районный союз промышленников и предпринимателей»****А.С. Денисов****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |  **Председатель** **Координационного совета организаций профсоюзов – представительстве Тульской Федерации профсоюзов в муниципальном образовании Ефремовский муниципальный округ Тульской области** **Л.Н. Крылова**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Приложение N 1 к Дополнительному соглашению №3

к Территориальному трёхстороннему соглашению

между администрацией муниципального образования

 город Ефремов, Координационным советом

организаций профсоюзов – представительством

Тульской Федерации профсоюзов

в муниципальном образовании город Ефремов

и Территориальным объединением работодателей

«Ефремовский районный союз промышленников

и предпринимателей» на 2021 – 2023 годы

(срок действия продлен на период 2024 - 2026 годов)

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

I. Общие положения

1. Региональный стандарт кадрового обеспечения (далее - Кадровый стандарт) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления предприятием (организацией), направленных на обеспечение предприятия (организации) достаточным количеством высококвалифицированных кадров.

2. Кадровый стандарт разработан в целях методического обеспечения деятельности предприятий (организаций), осуществляющих деятельность на территории Тульской области, по вопросу обеспеченности необходимым качественным кадровым ресурсом, а также по созданию эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, адаптации и сохранения сотрудников.

3. Кадровый стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей и специалистов кадровых служб предприятий (организаций) и выступает в качестве руководства по реализации кадрового обеспечения предприятия (организации).

II. Стандарт кадрового обеспечения предприятия (организации)

1. Организационные условия

1) Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы кадрового обеспечения предприятия (организации) и механизмы их реализации, закрепленных локальным нормативным актом предприятия (организации);

2) ежегодное участие в формировании прогноза потребности в кадрах предприятий Тульской области на среднесрочную перспективу (на 7 лет) посредством предоставления информации по текущему наличию и перспективной потребности в кадрах;

3) участие в подготовке востребованных кадров образовательными организациями региона;

4) организация дополнительной подготовки и переподготовки кадров как самостоятельно, так при содействии органов службы занятости;

5) наличие механизма наставничества для вновь принимаемых на работу сотрудников;

6) организация на предприятии (в организации) практик и стажировок выпускников, в том числе под руководством наставников;

7) обеспечение информационной прозрачности предприятия (организации) в разрезе кадровой обеспеченности;

8) взаимодействие с органами занятости населения по подбору кадров (включая размещение информации о вакансиях на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"), в том числе с использованием технологий массового отбора, а также самостоятельный поиск кандидатов.

2. Мероприятия для молодежи

1) Участие в профориентационных мероприятиях для школьников и студентов, направленных на знакомство с предприятием (организацией), его развитием, современными и перспективными технологиями производства с целью будущего профессионального самоопределения молодого специалиста после окончания образовательного учреждения;

2) участие в организации и проведении различных конкурсов, олимпиад, выставок, чемпионатов и т.д.;

3) участие в профильных технических сменах для одаренных детей;

4) участие в работе студенческих научных обществ;

5) стимулирование преемственности поколений (трудовых династий);

6) участие в мероприятиях по повышению престижа профессий, востребованных на рынке труда Тульской области;

7) организация спортивных мероприятий, включая спартакиады, спортивные фестивали и праздники, соревнования по отдельным видам спорта.

3. Базовые условия социального комфорта

1) Создание безопасных условий труда, в том числе:

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематичное выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярные анализ и оценка;

организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

2) установление конкурентной заработной платы;

3) ежегодная индексация заработной платы;

4) установление надбавок к заработной плате высококвалифицированным сотрудникам, молодым специалистам и их наставникам;

5) установление мер материальной и нематериальной поддержки;

6) оказание поддержки в обеспечении жильем;

7) организация питания работников;

8) наличие транспортной доступности.

4. Развитие социального партнерства

1) Наличие (создание) первичной профсоюзной организации;

2) заключение на предприятии (организации) коллективного договора, соответствующего положениям региональных и отраслевых соглашений;

3) проведение сторонами социального партнерства консультаций в целях соблюдения баланса интересов работников и работодателя и повышения привлекательности предприятия (организации) на рынке труда;

4) предоставление и финансирование (в том числе через первичную профсоюзную организацию) социальных льгот, гарантий и компенсаций, спортивных мероприятий, мероприятий по оздоровлению, досугу и отдыху работников и членов их семей;

5) создание условий для самореализации работников, осуществления научно-технической и инновационной деятельности и карьерного роста, выдвижение работников на награждение ведомственными наградами, наградами Тульской области, получение грантов Правительства Тульской области в сфере науки и техники.

Приложение N 2 к Дополнительному соглашению №3

к Территориальному трёхстороннему соглашению

между администрацией муниципального образования

 город Ефремов, Координационным советом

организаций профсоюзов – представительством

Тульской Федерации профсоюзов

в муниципальном образовании город Ефремов

и Территориальным объединением работодателей

«Ефремовский районный союз промышленников

и предпринимателей» на 2021 – 2023 годы

(срок действия продлен на период 2024 - 2026 годов)

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ**

I. Общие положения

1. Региональный демографический стандарт (далее - Стандарт) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления предприятием (организацией), направленных на создание экономических, социальных и психологически комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепление института семьи, сохранение семейных и корпоративных традиций и, как следствие, решение задачи сохранения трудового коллектива.

2. Стандарт разработан в целях улучшения демографической ситуации в Тульской области в рамках достижения национальной цели "Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи", обозначенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года N 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года".

3. Стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей предприятий (организаций).

II. Региональный демографический стандарт

1. Меры по сохранению здоровья работников

Реализация корпоративных программ сохранения здоровья работников с включением в них следующих положений:

1.1. Проведение ежегодной диспансеризации работников в возрасте до 40 лет с освобождением от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.2. Обеспечение создания и оборудования на предприятии (в организации):

помещений для оказания медицинской помощи (врачебного здравпункта, кабинета врача, медицинского кабинета, комнаты измерения давления и т.д.), санитарных постов с аптечками, укомплектованными в соответствии с требованиями законодательства;

мест для самостоятельного измерения работниками основных параметров здоровья (артериального давления, частоты сердечных сокращений, температуры тела, сатурации и т.д.) с возможностью дистанционной передачи данных лечащим врачам для координирования или коррекции лечения;

кабинетов психологической разгрузки под руководством штатного психолога для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психологических мероприятий.

1.3. Обеспечение работников предприятия (организации), страдающих гипертонией, диабетом и другими заболеваниями, беременных женщин персональными медицинскими изделиями (тонометрами, глюкометрами, фетальными мониторами) в целях постоянного дистанционного мониторинга жизненно важных показателей их здоровья с последующим поступлением этой информации к лечащим врачам для координирования или коррекции лечения (в том числе посредством подключения к пилотному проекту по дистанционному наблюдению за состоянием здоровья пациента с использованием информационной системы (платформы) "Персональные медицинские помощники").

1.4. Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей.

1.5. Компенсация затрат на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

1.6. Организация горячего здорового питания работников.

1.7. Предоставление возможности для физической активности работникам, в первую очередь с малоподвижным режимом работы, во время перерывов в рабочем процессе.

1.8. Создание условий для проведения вакцинации работников против гриппа.

1.9. Поощрение работников, которые не курят или отказались от курения, ведут здоровый образ жизни (ездят летом на работу на велосипеде, самокате и т.д.).

1.10. Повышение уровня знаний, информированности, практических навыков работников по профилактике заболеваний, повышению качества жизни, сохранению здоровья работников (размещение информации на информационных стендах, билбордах, проведение ежегодного Дня здоровья и т.д.).

1.11. Финансирование мероприятий по содержанию столовых, оздоровительных и социально-бытовых объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

2. Меры по улучшению жилищных условий

Реализация корпоративных жилищных программ с включением в них следующих положений:

2.1. Предоставление работникам общежития с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.2. Частичная компенсация затрат (субсидирование) на аренду жилья, на уплату услуг ЖКХ работникам, имеющим детей, в том числе с выделением в приоритет работников, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, являющихся одинокими родителями, молодым семьям, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.3. Предоставление беспроцентных займов, субсидий работникам на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретенного жилого помещения с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.4. Софинансирование (субсидирование) процентов по ипотеке работникам, отработавшим на предприятии более 2 лет с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

3. Меры по поддержке занятий физической культурой и спортом

работников и членов их семей

Реализация корпоративных программ развития физической культуры и спорта с включением в них следующих положений:

3.1. Финансирование:

проведения корпоративных спартакиад, соревнований и турниров для работников и членов их семей;

проведения мероприятий, направленных на организацию, подготовку и выполнение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

проведения семейных спортивных конкурсов;

участия работников и членов их семей в спартакиадах, соревнованиях, турнирах, забегах, эстафетах и иных массовых спортивных мероприятиях, проводимых на территориальном, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях.

3.2. Частичная компенсация работникам затрат на:

посещение спортивных объектов (бассейн, спортивный зал и т.д.);

участие детей работников в возрасте до 18 лет в спортивных сборах, спартакиадах, соревнованиях, турнирах и иных спортивных мероприятиях.

3.3. Поощрение работников предприятия (организации), выполнивших нормативы ГТО (золото, серебро, бронза), имеющих спортивные разряды, участников спартакиад, соревнований, турниров, забегов и т.д., проводимых на предприятии (организации), а также на территориальном, региональном, межрегиональном и федеральном уровнях.

3.4. Организация на территории предприятий (организаций) велосипедных (самокатных) дорожек, спортивных площадок с уличными тренажерами, теннисными столами для физической активности работников во время перерывов в работе в период с мая по сентябрь (при наличии возможностей).

3.5. Создание (при наличии возможностей) парковочных мест для велосипедов, самокатов в период с мая по сентябрь для работников, которые добираются на работу на велосипеде, самокате.

3.6. Размещение информации по вопросам популяризации корпоративного спорта, о спортивных достижениях работников предприятия (организации) и членов их семей на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.

3.7. Финансирование мероприятий по сохранению объемов услуг и содержанию спортивных сооружений и объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

4. Меры финансовой поддержки работников

4.1. Корпоративный семейный капитал при рождении третьего и последующих детей.

4.2. Единовременные выплаты работникам предприятия (организации), материальная помощь работникам:

в связи с рождением ребенка;

при заключении брака;

ко Дню знаний (работникам с детьми - учащимися общеобразовательных организаций, идущими в первый класс);

в связи с окончанием ребенком школы (9 и 11 классов);

в связи с дорогостоящим лечением ребенка (медикаменты, услуги).

4.3. Ежемесячные доплаты работнику:

в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет;

при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет при условии работы в режиме полного рабочего времени.

4.4. Ежегодная материальная помощь работникам:

воспитывающим детей-инвалидов;

являющимся многодетными родителями;

являющимся одинокими родителями.

4.5. Финансирование, в том числе через профсоюзные организации, детских новогодних мероприятий (включая обеспечение детей новогодними подарками), корпоративных детских утренников.

4.6. Выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет.

5. Меры по организации отдыха и оздоровления

работников и членов их семей

Реализация корпоративных программ отдыха и оздоровления работников с включением в них следующих положений:

5.1. Предоставление работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время;

5.2. Полная либо частичная компенсация расходов работников на:

приобретение ими путевок детям в детские оздоровительные лагеря;

оплату проезда к месту отпуска и обратно многодетным работникам, и членам их семей;

5.3. Продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей:

организация туристических слетов и экскурсионных поездок для работников и членов их семей;

проведение семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий и т.д;

5.4. Финансирование мероприятий по сохранению объемов услуг и хозяйственному содержанию культурно-просветительских и оздоровительных объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

6. Меры по организации режима труда и отдыха работников,

созданию просемейной инфраструктуры

6.1. Создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих на предприятии (в организации) и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.

6.2. Развитие системы наставничества на предприятии (в организации).

6.3. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в связи с регистрацией брака, рождением детей.

6.4. Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц на каждого ребенка до 14 лет (по согласованию с работодателем).

6.5. Предоставление женщинам (одиноким отцам), многодетным родителям, имеющим несовершеннолетних детей, особых условий работы:

индивидуальный гибкий график;

дистанционные формы занятости;

сокращенная рабочая неделя (рабочий день) с сохранением среднего заработка) с выделением в приоритет женщин, досрочно вышедших на работу в период до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

6.6. Включение в категории работников, пользующихся правом преимущественного оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации, дополнительно к категориям работников, определенным действующим законодательством, работников - членов одной семьи.

6.7. Организация детской комнаты на предприятии (в организации) для обеспечения присмотра за детьми работников, в том числе в период школьных каникул.".