

Председатель
Комитета
по туризму
города Москвы




Е.В. Проничева

« 30 » декабря 2021 г.
М.П.

Председатель РОО–
ТПО «Московский
профессиональный
союз работников
физической культуры,
спорта и туризма»




Ю.С. Делкова

« 30 » декабря 2021 г.
М.П.

Заместитель
председателя
Московской
Конфедерации
промышленников
и предпринимателей
(работодателей)




М.В. Филина

« 30 » декабря 2021 г.
М.П.

ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Комитетом по туризму города Москвы, Региональной общественной организацией – территориальной профсоюзной организацией «Московский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма» и Региональным объединением работодателей города федерального значения Москвы «Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей)» на 2022 – 2024 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
СОГЛАШЕНИЕ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 1 от 14.01.2022 г.

Москва, 2021 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Городское отраслевое трехстороннее соглашение между Комитетом по туризму города Москвы, Региональной общественной организацией – территориальной профсоюзной организацией «Московский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма» и Региональным объединением работодателей города федерального значения Москвы «Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей)» на 2022 – 2024 годы (далее – Соглашение) основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах: от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Законе города Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве», действующих Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2022 – 2024 годы, Московском трехстороннем соглашении между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на 2022 – 2024 годы; Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, и направлено на регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателей, входящих в отраслевую систему туризма Российской Федерации, развитие социального партнерства, учет интересов работников, работодателей и государства в вопросах оплаты труда, занятости, обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованного уровня социальных гарантий, компенсаций и льгот.

1.2. Договаривающимися сторонами (далее – Стороны) являются:

- Комитет по туризму города Москвы (далее – Комитет);
- Региональная общественная организация Территориальная профсоюзная организация «Московский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма» (далее – Профсоюз);
- Региональное объединение работодателей города федерального значения Москвы «Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей)» (далее – Работодатели).

1.3. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров на локальном уровне социального партнерства в организациях сферы туризма (далее – организации отрасли).

1.4. Соглашение открыто для присоединения к нему организаций

отрасли в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.

1.5. Профсоюз осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, в качестве полномочных представителей работников отрасли, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических задач.

1.6. Нормы и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

1.7. Контроль за исполнением Соглашения осуществляется Городской отраслевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Комиссией, а случае недостижения обоюдного согласия Стороны разрешают спорные вопросы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового отраслевого соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.

1.9. В случае реорганизации Сторон права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового отраслевого соглашения, но не более срока действия, определенного в соглашении.

II. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

2.1. Режим рабочего времени в организациях отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

2.2. Продолжительность рабочего времени при его суммированном учете не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем,

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

2.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

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

2.7. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работника.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

3.2. Размер минимальной заработной платы в городе Москве устанавливается в соответствии с Московским трехсторонним Соглашением.

3.3. Стороны содействуют обеспечению следующих своевременных гарантий по оплате труда работников:

- своевременному сроку выплаты заработной платы;
- оплаты отпуска;
- выплат при увольнении;
- других выплат, причитающихся работнику, в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

3.4. Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Предлагается учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников организаций:

- формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств бюджета соответствующего уровня и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами организации;

- оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей;

- для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация может привлекать помимо

работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях гражданско-правового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Организации в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.8. Положениями об оплате труда работников организаций может быть предусмотрено установление надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям.

3.9. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются организациями с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

3.10. Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.11. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами города Москвы.

3.12. Выплаты стимулирующего характера.

В организациях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Работникам организаций также могут производиться стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом организации;
- в связи с выходом на пенсию;
- при рождении ребенка;
- в случае регистрации брака работника;
- в связи с потерей близких родственников;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) с учетом разрабатываемых в организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований соответствующего бюджета.

Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

3.13. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее наличии (принцип прозрачности).

3.14. Из фонда оплаты труда работникам организаций отрасли может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

3.15. Рекомендуется предусматривать в коллективных договорах организаций следующие положения:

- производить оплату труда работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

- а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

- б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату

труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.16. Применять системы нормирования труда, определяемые в соответствии с действующим законодательством с учетом мнения представителей профсоюзных организаций или устанавливаемые коллективными договорами.

3.17. Регулирование вопросов, связанных с нормированием и оплатой труда в организациях регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Московским трехсторонним соглашением, иными нормативными правовыми актами и коллективными договорами (при наличии).

3.18. Устанавливать штатные расписания организаций на основании обоснованных норм труда, которые утверждаются руководителем организации с участием выборного органа профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором, соглашением.

IV. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Стороны:

4.1.1. Строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническом благополучии.

4.1.2. В рамках заключенных коллективных договоров участвуют в разработке и реализации мероприятий в области охраны труда и экологической безопасности, осуществляют контроль за ходом их выполнения.

4.1.3. Проводят семинары, совещания, круглые столы и другие мероприятия по вопросам условий и охраны труда. Принимают участие в общегородских мероприятиях по вопросам условий и охраны труда.

4.1.4. Проводят разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

4.2. Работодатели обязаны обеспечить:

4.2.1. Представление информации и документов, необходимых для осуществления органами государственного надзора и/или профсоюзного контроля своих полномочий.

4.2.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, при этом размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, определенной в соответствии с разделом 3 Московского трехстороннего соглашения на 2022 – 2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.2.3. Разработку и реализацию перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, принятого, исходя из специфики деятельности в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 № 181н, с учетом перечня мероприятий, рекомендованных по результатам специальной оценки условий труда.

4.2.4. Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и заключенным коллективным договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то предоставление указанных гарантий и компенсаций не производится.

4.2.5. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации с включением в их состав представителей профсоюзов.

4.2.6. Условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюзной организации и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить им за счет средств работодателя обучение по охране труда с освобождением их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения.

4.3. Профсоюз:

4.3.1. Отношения профсоюза с работодателем строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе заключенных коллективных договоров и Соглашения.

4.3.2. Имеет право принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств,

предусмотренных коллективными договорами, а также с изменениями условий труда.

4.3.3. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

V. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Трудовые гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам отрасли на основании законодательства Российской Федерации и города Москвы.

5.1. Работодатели могут:

- устанавливать единовременные денежные выплаты работникам сверх установленных законодательством в случаях:
 - при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;
 - при установлении инвалидности II группы;
 - при установлении инвалидности III группы;
 - при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 2 месяцев;
 - при получении профессионального заболевания.

5.2. Конкретный размер единовременных денежных выплат работникам (членам их семей) устанавливается в коллективном договоре и (или) в локальном нормативном акте организации.

5.3. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), при наличии финансовой возможности организации, могут быть предоставлены два дополнительных выходных дня с сохранением заработной платы (статьи 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации, подпункт «в» пункта 2 Перечня поручений по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации, утвержденного Президентом Российской Федерации 24 октября 2021 г. № Пр-1998).

5.4. Коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) могут предусматриваться условия об иных дополнительных гарантиях и компенсациях работникам отрасли.

VI. В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В целях повышения эффективности взаимодействия социальных партнеров Стороны обязуются:

6.1. Информировать друг друга в письменной форме о принимаемых решениях и нормативных правовых актах города Москвы по вопросам, которые являются предметом настоящего Соглашения, а также по вопросам

регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. Проводить взаимные консультации по разработке и реализации правовых актов города Москвы по социально-трудовым отношениям и связанным с ними экономическим отношениям.

6.2. Осуществлять взаимные консультации при разработке прогноза социально-экономического развития города Москвы, а также внесении изменений в государственные программы города Москвы в части, относящейся к предмету настоящего Соглашения.

6.3. Обеспечивать взаимно представителям Сторон возможность принимать участие на отраслевом уровне социального партнерства в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

6.4. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в организациях отрасли.

6.5. Способствовать предотвращению и разрешению коллективных трудовых споров. В случае их возникновения обращаться в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

6.6. Продолжить работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, вовлечению в систему социального партнерства организаций отрасли всех организационно-правовых форм и форм собственности в организациях отрасли города Москвы.

6.7. Проводить совместную работу в организациях отрасли с целью укрепления структуры объединений работодателей и создания первичных профсоюзных организаций.

6.8. При реализации совместных решений в рамках системы социального партнерства учитывать взаимодействие организаций отрасли с объединениями профсоюзов и объединениями работодателей.

6.9. Содействовать обучению представителей отрасли формам и методам договорного регулирования социально-трудовых отношений и основам организации взаимодействия Сторон социального партнерства в рамках реализации обязательств Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.10. Содействовать разработке мер организационного и экономического стимулирования членства в объединениях работодателей и профсоюзе.

6.11. Содействовать созданию молодежных советов или советов молодых специалистов в организациях отрасли независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

6.12. С целью повышения престижа профессий отрасли, привлечения к ним внимания молодежи проводить городские конкурсы профессионального мастерства, в том числе в рамках городского конкурса профессионального мастерства «Московские мастера».

6.13. Развивать взаимодействие между профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, организациями дополнительного профессионального образования и организациями отрасли, осуществляющими деятельность в городе Москве, с целью прохождения производственной практики.

6.14. Содействовать возобновлению и/или развитию практики наставничества в организациях отрасли.

6.15. Проводить отраслевые совещания с работодателями по вопросам социальной ответственности предпринимательства, развития отраслевой системы социального партнерства и заключения коллективных договоров.

6.16. Совместно принимать участие в проведении мероприятий, а также в подготовке предложений в программы проведения деловых и праздничных мероприятий, проводимых в городе Москве, приуроченных к Всемирному Дню туризма.

Комитет обязуется:

6.17. Включать представителей Профсоюзов и Работодателей в состав формируемых комиссий, рабочих групп, коллегий и иных коллегиальных органов по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам по обращению сторон.

6.18. В случае оказания в порядке, определяемом Правительством Москвы, финансовой и иной поддержки организациям в качестве основных критериев учитывать выполнение работодателем обязанности по своевременной выплате работникам заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение трудового законодательства.

Работодатели обязуются:

6.19. Представлять по запросу представителей работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров в рамках действующего Законодательства.

6.20. Региональное объединение работодателей города федерального значения Москвы «Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей)» оказывает консультирование работодателей – организаций отрасли города Москвы по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам.

6.21. Региональное объединение работодателей города федерального значения Москвы «Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей)» организует обучение руководителей и работников организаций отрасли города Москвы вне зависимости от подведомственности вопросов, связанных с договорно-правовым

регулированием социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

6.22. Работодатели и Профсоюз вправе способствовать выполнению мероприятий государственных программ города Москвы, относящихся к предмету регулирования Соглашения.

6.23. Проводить информационно-разъяснительную работу с работодателями об изменениях федерального законодательства в сфере туризма.

6.24. Формировать и вести перечень социально-ориентированных работодателей, действующих в сфере туризма – социальных партнеров города Москвы.

VII. В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И ОБМЕНА ИНФОРМАЦИЕЙ

Стороны обязуются:

7.1. Оказывать содействие в информировании жителей города Москвы через средства массовой информации, информационно-телекоммуникационную сеть Интернет:

7.1.1. О работе элементов системы социального партнерства по реализации обязательств настоящего Соглашения, отраслевых и окружных соглашений и решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.1.2. О возможностях работодателей по трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья и молодежи.

7.1.3. О мероприятиях, проводимых сторонами и направленных на развитие экономики и повышение инвестиционной привлекательности организаций.

7.2. Информировать Стороны в письменной форме о принимаемых решениях и нормативных правовых актах города Москвы по вопросам, которые являются предметом настоящего Соглашения, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

7.3. Размещать на сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети Интернет официальную символику Сторон, ссылки на сайты Сторон, материалы о работе элементов социального партнерства, реализации обязательств Московского трехстороннего соглашения, настоящего Соглашения; решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; решений Городской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере туризма; информацию о деятельности Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Городской отраслевой трехсторонней

комиссии, а также тексты Московского трехстороннего Соглашения на 2022-2024 годы, и настоящего Соглашения.

7.4. Размещать в организациях информацию с указанием органов и организаций, занимающихся досудебным урегулированием трудовых споров.

7.5. Содействовать созданию и развитию специализированных проектов (программ лояльности), направленных на продвижение товаров и услуг организаций, осуществляющих свою деятельность в городе Москве.

VIII. В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ

Стороны обязуются:

8.1. Совместно осуществлять анализ практики применения законов города Москвы и иных нормативных правовых актов города Москвы по созданию условий для стабильного и эффективного развития экономики и социально-трудовой сферы в соответствии с полномочиями Сторон в рамках системы социального партнерства.

8.2. Предоставлять (при необходимости) площадки для проведения тематических мероприятий (форумов, конференций, круглых столов) социальным партнерам по вопросам, направленным на обсуждение ключевых направлений экономической политики развития отрасли в городе Москве, а также на формирование предложений по совершенствованию законодательства, затрагивающего интересы делового сообщества отрасли города Москвы.

8.3. Принимать меры по устранению избыточного государственного регулирования и снижения административных барьеров при осуществлении инвестиционной и предпринимательской деятельности.

8.4. Создавать условия для повышения конкурентоспособности услуг организаций отрасли.

8.5. Содействовать проведению совместных мероприятий, осуществляемых в целях развития и поддержки организаций, действующих в отрасли.

8.6. Проводить мониторинг потребности в специалистах для отрасли и осуществлять взаимодействие с образовательными организациями города Москвы по их подготовке.

8.7. Проводить отраслевые совещания по вопросам, относящимся к сфере регулирования настоящего Соглашения и направленным на повышение эффективности деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей, действующих в отрасли.

Работодатели обязуются:

8.8. Осуществлять сбор, анализ и обобщение актуальных системных проблем, возникающих в процессе деятельности организаций отрасли.

8.9. Организовать отраслевую (межотраслевую) систему оценки соответствия продукции, работ и услуг установленным требованиям (оценки качества и безопасности), включая добровольную сертификацию и содействовать ее развитию.

IX. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Стороны обязуются:

9.1. Проводить согласованную политику в области развития туризма, организации детского, молодежного и семейного отдыха.

9.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

9.3. Содействовать улучшению условий труда и оздоровления работников, развитию системы оздоровительных организаций отрасли.

9.4. Проводить согласованную политику по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы в экономику города Москвы.

Профсоюз обязуется:

9.5. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать правовую помощь членам Профсоюза.

9.6. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли.

9.7. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Московской городской Думы для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства Российской Федерации в области физической культуры, спорта и туризма, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

9.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников отрасли о деятельности Сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9.9. Профсоюз вправе ходатайствовать перед Комитетом о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в развитие туризма в городе Москве и в Российской Федерации.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Обязательства и ответственность Сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными.

10.2. Ход и итоги выполнения Соглашения по мере необходимости в год рассматриваются Городской отраслевой трехсторонней комиссии (далее – Комиссия) и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, работников и работодателей.

10.3. Комиссия разрабатывает план мероприятий по реализации Соглашения с указанием сроков проведения вышеуказанных мероприятий.

10.4. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются на заседании Комиссии доводятся до сведения органов исполнительной власти города Москвы, первичных организаций Профсоюза, работодателей, организаций отрасли.

10.5. Стороны осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров.

10.6. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях отрасли–обеспечения и расширения государственных гарантий в вопросах социальной защиты, оплаты и охраны труда работников на основе принципов социального партнерства.

10.7. Стороны Соглашения принимают все необходимые меры для предотвращения массовых увольнений, а также социальной защиты высвобождаемых работников.

10.8. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Для осуществления контроля Стороны предоставляют всю необходимую информацию.

10.9. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Соглашения, а также виновные в невыполнении и нарушении обязательств по Соглашению, несут ответственность в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Соглашение
о внесении изменений и дополнений в
Городское отраслевое трехстороннее соглашение
по организациям сферы туризма города Москвы
на 2022–2024 годы

Комитет по туризму города Москвы от лица органов исполнительной власти города Москвы, а также полномочные представители работников и работодателей организаций сферы туризма города Москвы:

- Региональная общественная организация Территориальная профсоюзная организация «Московский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма»;

- Региональное объединение работодателей города федерального значения Москвы «Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей)»,

руководствуясь интересами работодателей и работников, в целях поддержания социальной стабильности в организациях сферы туризма города Москвы, с учетом внесения изменений и дополнений в Московское трехстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, а также необходимости сохранения единого правового поля регулирования социально-трудовых отношений в городе Москве, действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством города Москвы, заключили на региональном отраслевом уровне социального партнерства настоящее Соглашение о внесении изменений и дополнений в Городское отраслевое трехстороннее соглашение между Комитетом по туризму города Москвы, Региональной общественной организацией – территориальной профсоюзной организацией «Московский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма» и Региональным объединением работодателей города федерального значения Москвы «Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей)» на 2022–2024 годы (далее — Соглашение):

Пункт 3.2 Соглашения изложить в следующей редакции:

«3.2. Размер минимальной заработной платы в организациях сферы туризма города Москвы устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденного Правительством Москвы.»

Председатель Комитета по
туризму города Москвы



Е.А. Козлов

«~~1~~» января 2024 года

М.П.

Председатель РОО
ТПО «Московский
профессиональный
союз работников
физической культуры,
спорта и туризма»



Ю.С. Дедкова

«~~1~~» января 2024 года

М.П.

Заместитель председателя
Московской Конфедерации
промышленников и
предпринимателей
(работодателей)



М.В. Филина

«~~1~~» января 2024 года

М.П.