

Председатель Межрегиональной
(территориальной) Санкт-
Петербурга и Ленинградской
области организации
Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской
Федерации



Е.С. Григорьева

Руководитель Управления
Федеральной службы судебных
приставов по Санкт-Петербургу



А.Е. Лашкова

« 21 » декабря 2018 г.

« 21 » декабря 2018 г.

**Региональное отраслевое соглашение
между
Управлением Федеральной службы
судебных приставов по Санкт-Петербургу
и
Комитетом Межрегиональной (территориальной)
Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией
Общероссийского профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации
на 2019 - 2021 годы**

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 24 " <u>декабря</u> 20 <u>18</u> г.
рег. № <u>334/18-С</u>
Подпись <u>Романов</u>

Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее соглашение заключено на региональном уровне в соответствии законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций его сторон по созданию необходимых служебных (трудовых) и социально-экономических условий для государственных гражданских служащих и работников, обеспечения стабильной и эффективной деятельности Управления Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу и его структурных подразделений.

1.2. Участниками (сторонами) настоящего Регионального отраслевого соглашения (далее – Соглашение) являются:

- работодатель (для государственных гражданских служащих – представитель нанимателя) - Управление Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу в лице его представителя – Руководителя Управления Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу;

- федеральные государственные гражданские служащие Управления Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу (далее – гражданские служащие) и работники, замещающие должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы Управления Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу (далее – работники) в лице их представителя – Комитета Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Комитет профсоюза).

1.3. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года.

1.4. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим общие принципы оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы гражданским служащим и работникам Управления Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу, его аппарата и иных структурных подразделений (далее – Управление);

- основой для заключения коллективного договора и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников Управления и его структурных подразделений.

1.5. Соглашение распространяется на лиц, указанных в п. 1.2. Соглашения и обязательно для выполнения представителем нанимателя (работодателя) и выборными профсоюзными органами первичной профсоюзной организации Управления.

1.6. Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителю нанимателя (работодателя) и выборному органу первичной профсоюзной организации Управления в заключении коллективного договора.

Представитель нанимателя (работодатель) при получении уведомления от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.7. Законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-экономическое и правовое положение гражданских служащих и работников Управления, применяются с момента вступления их в силу.

1.8. Ни одна из сторон Соглашения не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, которые доводятся до сведения гражданских служащих и работников, выборного профсоюзного органа и руководителей структурных подразделений Управления.

1.9. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением Соглашения осуществляется двухсторонней комиссией, сформированной сторонами, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.10. Представители сторон Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников Управления и его структурных подразделений.

1.11. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.12. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его копию руководителям структурных подразделений Управления и выборному органу первичной профсоюзной организации для ознакомления с содержанием гражданских служащих и работников Управления и выполнения принятых обязательств.

1.13. В случае реорганизации представителей сторон Соглашения, их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение, но не более срока его действия.

2.СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон №79-ФЗ), а в части, не урегулированной указанным законом, - федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.3. Проекты локальных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников разрабатываются представителем нанимателя (работодателя) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Управления.

Нормативные правовые акты ФССП России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников органов ФССП России, доводятся до сведения выборного профсоюзного органа в течение трех дней со дня официального поступления их в Управление.

2.4. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников - правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителем нанимателя (работодателя) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Управления.

2.5. Представитель нанимателя (работодателя) обеспечивает гражданским служащим и работникам нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением гражданских служащих и работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

2.6. Для отдельных категорий гражданских служащих и работников Управления и его структурных подразделений при необходимости может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым по распоряжению представителя нанимателя (работодателя) они могут эпизодически привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.7. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

2.8. В соответствии с Законом №79-ФЗ гражданским служащим предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска гражданскому служащему предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет и за ненормированный рабочий день в порядке и на условиях, определяемых Законом №79-ФЗ.

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

2.9. Работникам Управления и его структурных подразделений ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

2.10. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

2.11. Представитель нанимателя (работодатель) с учетом производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать продолжительность дополнительного отпуска для работников Управления и его структурных подразделений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по желанию гражданского служащего и работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.13. Представители нанимателя, работодатели предоставляют ежегодный очередной оплачиваемый отпуск женщинам, проходящим службу (работающим) в Управлении и его структурных подразделениях и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, в удобное для них время.

2.14. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются представителем нанимателя (работодателя) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Управления не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.15. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения гражданских служащих, в состав

аттестационных комиссий в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Управления.

2.16. Представитель нанимателя (работодателя) осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение гражданскими служащими и работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ФССП России, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.17. Представитель нанимателя (работодатель) рассматривает ходатайства выборного профсоюзного органа о представлении гражданских служащих и работников Управления и его структурных подразделений в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными наградами.

2.18. При формировании комиссии по служебным и трудовым спорам в ее состав в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Управления.

2.19. В состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Управления.

3.ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Представитель нанимателя (работодателя) обеспечивает оплату труда гражданских служащих и работников Управления и его структурных подразделений в соответствии с Трудовым кодексом, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами ФССП России в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (заработной платы) в установленные Президентом РФ и Правительством РФ сроки.

3.2. Оплата труда гражданских служащих производится в соответствии с Законом №79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 №763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих».

3.3. Оплата труда лиц, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.03.2007 №176 «Об оплате труда работников федеральных

государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы».

3.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, разработанном работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Управления.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются гражданским служащим и работникам в соответствии с Приказом ФССП России от 08.12.2006 №157 «Об утверждении Положения о премировании, оказании материальной помощи, выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работникам Федеральной службы судебных приставов».

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, законодательством Российской Федерации.

3.5. При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

3.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3.7. Денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам выплачиваются не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором.

3.8. За гражданскими служащими и работниками на время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда, сохраняется место службы (работы) и денежное содержание (средняя заработная плата).

3.9. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.10. Изменения, касающиеся размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, оформляются «дополнительным соглашением» к заключенным трудовым договорам. Дополнительные соглашения оформляются в двух экземплярах, один из которых выдается на руки работнику.

3.11. При выплате денежного содержания, заработной платы представитель нанимателя (работодатель) в письменной форме извещает каждого гражданского служащего, работника о составных частях денежного

содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

4.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Представитель нанимателя (работодателя):

4.1.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и «Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 №99, осуществляет согласованные с выборным профсоюзным органом мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

4.1.2. В случае реорганизации или ликвидации структурного подразделения Управления, либо сокращения должностей гражданских служащих, численности или штата работников сообщает об этом в письменной форме гражданским служащим, работникам, а также информирует выборный орган первичной профсоюзной организации Управления о возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими (работниками) не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

4.1.3. Предоставляет высвобождаемым гражданским служащим и работникам гарантии и компенсации, установленными Федеральным Законом №79-ФЗ и Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.4. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников учитывает нормы статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 ТК РФ о преимущественном праве на замещение должности гражданской службы или оставления на работе.

Помимо указанных в них категорий гражданских служащих и работников преимущественное право на замещение должности гражданской службы или оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- прошедших службу (проработавших) в организации системы ФССП России свыше 10 лет;
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до шестнадцати лет;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов

профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

- двух гражданских служащих и работников из одной семьи, работающих в организациях системы ФССП России.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории гражданских служащих и работников, пользующихся преимущественным правом по оставлению на работе при равной производительности труда и квалификации.

4.1.5. Увольнение гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1 части 1, пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса.

4.2. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- отца (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;

- родителя (иного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- родителя (иного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье с тремя и более малолетними детьми, если другой родитель (иной представитель) не работает по трудовому договору.

- работников в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ)

4.3. Увольнение считается массовым при:

а) ликвидации структурных подразделений Управления с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата гражданских служащих и работников Управления в количестве:

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.

5.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников Управления в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ представитель нанимателя (работодателя) и (или) по инициативе гражданских служащих (работников) либо выборного профсоюзного органа в Управлении создаются комиссии по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители нанимателя (работодателя) и представители государственных служащих и работников.

Представитель нанимателя (работодатель) создает необходимые условия для работы комиссий и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются коллективным договором.

5.3. Представитель нанимателя (работодателя) разрабатывает, финансирует в пределах выделенных средств и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда и назначают ответственных лиц за организацию работы по охране труда.

При отсутствии в штатном расписании специалиста по охране труда представитель нанимателя (работодатель) заключает гражданско-правовой договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

5.4. Представитель нанимателя (работодателя) разрабатывает положение о системе управления охраной труда (далее СУОТ) соблюдая государственные нормативные требования охраны труда с учетом специфики своей деятельности и обеспечивает её функционирование.

5.5. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

5.6. Представитель нанимателя (работодателя) не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев, трудовые потери в днях, причины) и разрабатывает согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации Управления мероприятия по его снижению (недопущению).

5.7. Гражданские служащие и работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами.

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

5.8. Финансирование мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также их улучшению осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Представитель нанимателя (работодатель) обязуется:

5.8.1. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу) и периодических медицинских осмотров

(обследований) гражданскими служащими и работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.8.2. Проводить специальную оценку условий труда. (далее СОУТ) с участием профсоюзной организации.

5.8.3. Информировать работников о начале проведения СОУТ и своевременно знакомить с её результатами.

5.8.4. Создавать условия для проведения обследования рабочих мест представителями выборного профсоюзного органа. Обеспечивать беспрепятственный допуск в учреждения профсоюзных инспекторов труда для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.8.5. Представитель нанимателя (работодателя) обеспечивает беспрепятственный допуск с учетом требований законодательства о государственной тайне в учреждения профсоюзных инспекторов труда для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.9. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению представителем нанимателя (работодателя).

5.10. Представитель нанимателя (работодателя) осуществляет расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, с обязательным участием представителей выборного профсоюзного органа.

5.11. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего или работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации Управления.

5.12. Представитель нанимателя (работодателя) обеспечивает проведение оздоровительных мероприятий гражданских служащих, работников и членов их семей в пределах, выделенных на эти цели бюджетных ассигнований.

Конкретные формы и степень участия представителя нанимателя (работодателя) в решении этих вопросов устанавливаются в коллективном договоре.

5.13. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного

контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Представитель нанимателя (работодателя) с учетом мнения выборного профсоюзного органа при наличии средств, предусматривает через коллективный договор оказание дополнительных социальных гарантий работникам.

6.2. Представитель нанимателя (работодателя):

6.2.1. Обеспечивает предоставление в соответствии с законодательством Российской Федерации льгот и компенсаций гражданским служащим и работникам - участникам Великой Отечественной войны, в том числе инвалидам Великой Отечественной войны, участникам и инвалидам боевых действий.

6.2.2. Осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном Федеральными законами.

6.2.3. В установленном Федеральным законом от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» порядке осуществляет предоставление в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о застрахованных лицах.

6.3. В целях привлечения на работу и закрепления в Управлении и его структурных подразделениях кадров из числа молодежи, стороны коллективного договора разрабатывают мероприятия, направленные на:

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, формирование трудовых династий;
- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи, развития института наставничества;
- создание условий для самостоятельной профессиональной подготовки;
- привлечению для участия в конкурсах профессионального мастерства молодых гражданских служащих и работников;
- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;
- создание условий для организации активного досуга, спортивно-оздоровительных мероприятий, в том числе для членов семей молодых специалистов.

6.4. Представитель работодателя (работодателя) на основании личных заявлений предоставляет государственным служащим и работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких родственников). Размер материальной помощи, оказываемой в связи с данными событиями, определяется в пределах денежных ассигнований, выделенных на эти цели.

6.5. Представитель выборного профсоюзного органа включается в состав подкомиссии по рассмотрению вопросов предоставления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон № 10-ФЗ), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018 – 2020 годы, настоящим Соглашением, коллективным договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. Представитель нанимателя (работодателя):

- соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих и работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускает вмешательства в деятельность первичной профсоюзной организации и ограничения установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности;

- не препятствует вступлению гражданских служащих и работников Управления и его структурных подразделений в Профсоюз;

- предоставляет выборному органу профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам гражданских служащих и работников;

- содействует представителям профсоюзной организации и Комитета Профсоюза в посещении Управления и его структурных подразделений для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав гражданских служащих и работников и уставных задач Профсоюза.

7.2. Представитель нанимателя (работодатель), должностные лица оказывают содействие выборному органу профсоюзной организации в его деятельности.

7.3. Представитель нанимателя (работодатель) рассматривает заявления выборного органа первичной профсоюзной организации Управления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает ему о результатах их рассмотрения.

В случае подтверждения факта нарушения, представитель нанимателя (работодатель) применяет к виновным должностным лицам дисциплинарное взыскание.

7.4. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

7.4.1. Представитель нанимателя (работодателя):

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы производит бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета, указанные Комитетом Профсоюза членских профсоюзных взносов;

- на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы производит бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счет, указанный Комитетом Профсоюза, денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов, и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Управления, для обеспечения защиты их прав и интересов;

- предоставляет безвозмездно выборному профсоюзному органу для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих и работников Управления и его структурных подразделений оборудованное помещение, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства.

7.5. Гарантии гражданским служащим и другим работникам, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации Управления.

7.5.1. Представитель нанимателя (работодателя):

- освобождает от основной работы членов выборного профсоюзного органа, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, в работе выборных коллегиальных органов и проводимых ими мероприятий (порядок освобождения от основной работы для участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором);

- предоставляет право гражданским служащим и работникам на участие в управлении путём включения представителей выборных профсоюзных органов в составы комиссий по распределению жилья, путёвок на санаторно-курортное лечение, по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;

- содействует профсоюзным органам в использовании информационных систем в Управлении для широкого информирования гражданских служащих и работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

- имеет право поощрять морально и материально руководителей выборного профсоюзного органа и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

- проводит встречи с профсоюзным активом по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

7.5.2. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) руководителя (его заместителей) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей гражданских служащих, сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.6. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 Трудового кодекса РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

7.7. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8.1. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильное функционирование Управления, повышение уровня жизни гражданских служащих и работников, их социально-правовую защиту.

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между гражданскими служащими и работниками (представителями гражданских служащих и работников) и представителями нанимателя, работодателями, направленных на обеспечение согласования интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.2. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

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

8.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на межрегиональном и локальном уровнях.

8.2.3. Участвовать на равноправной основе в работе двухсторонней комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального

партнерства на межрегиональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него необходимых изменений, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения.

8.2.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

8.2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав гражданских служащих, работников, совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

8.2.6. Рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих и работников Управления на совместных заседаниях коллегий и президиумов Комитета Профсоюза.

8.2.7. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций.

8.3. Представители нанимателя, работодатели обязуются:

8.3.1. Обеспечивать условия для участия двухсторонней комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы гражданских служащих и работников.

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

8.3.3. Локально-нормативные правовые акты Управления, затрагивающих служебные, социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников, разрабатывать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3.4. Локально-нормативные правовые акты Управления, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников, доводить до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов.

8.3.5. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение гражданских служащих и работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, а также локальные нормативные акты, принятые без учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашение.

8.3.6. Предоставлять полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-

экономические права и интересы гражданских служащих и работников Управления, проводить взаимные консультации по указанным вопросам.

8.4. Стороны Соглашения:

8.4.1. Обязуются проводить взаимные консультации по социально-экономическим вопросам, не включенным в Соглашение, но представляющим взаимный интерес.

8.4.2. Подтверждают неотъемлемое право каждой из Сторон на разработку мер по совершенствованию трудовых отношений в соответствии с законодательством Российской Федерации и принимают на себя обязательства по эффективному сотрудничеству в этой области.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

Комитет Профсоюза совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации Управления обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективах, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной, трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

9.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, перед представителем нанимателя (работодателя), в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.3. Не допускать вмешательства в установленную сферу служебной деятельности Управления по выполнению возложенных на него задач и функций.

Предложения выборного профсоюзного органа по вопросам назначения на должность либо восстановления в должности, перемещения по службе, отстранения от занимаемой должности, присвоения классного чина, применения мер поощрения и взыскания, а также по вопросам служебной деятельности гражданских служащих носят рекомендательный характер.

9.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Управления в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для его деятельности вопросов.

9.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами представителя нанимателя (работодателя) законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоянием охраны труда. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

9.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзной организации, организовывать совместное

обучение профсоюзных кадров и актива выборного профсоюзного органа и представителей нанимателя (работодателя) по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства.

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе двухсторонней комиссии.

Контроль за выполнением Соглашения также осуществляет также первичная профсоюзная организация, должностные лица представителя нанимателя (работодателя).

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица оперативно письменно информируют двухстороннюю комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

10.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются двухсторонней комиссией, подводятся на заседаниях президиума Комитета Профсоюза и совещаниях Управления, и доводятся до сведения выборного профсоюзного органа и представителя нанимателя (работодателя).

10.3. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

10.4. По всем вопросам, неурегулированным настоящим Соглашением, стороны руководствуются действующим законодательством и Отраслевым соглашением по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018-2020 годы.

СОСТАВ

двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Регионального отраслевого соглашения между Управлением Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу и Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2019 - 2021 годы

От Управления Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу:

Окрушко Марина Гекторовна – заместитель Руководителя УФССП России по Санкт-Петербургу – заместитель главного судебного пристава по Санкт-Петербургу (сопредседатель комиссии);

Диденко Юлия Сергеевна – начальник отдела государственной службы и кадров;

Никитин Дмитрий Владимирович – начальник отдела противодействия коррупции, обеспечения работы с кадрами и вопросов безопасности, защиты государственной тайны, мобилизационной подготовки и гражданской обороны;

Велиева Кумра Летифовна – и.о. начальника финансово-экономического отдела – главного бухгалтера;

Сутормина-Гилевская Марина Андреевна – главный специалист-эксперт отдела правового обеспечения.

Основание: письмо Управления Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу от 26.10.2018 №78909/18/37918.

От Комитета Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

Григорьева Елена Сергеевна – председатель Межрегиональной организации Профсоюза (сопредседатель Комиссии);

Николин Алексей Александрович – главный правовой инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;

Шайтор Александр Анатольевич – технический инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;

Васильев Иван Григорьевич – председатель первичной профсоюзной организации Управления Федеральной службы судебных приставов по г. Санкт-Петербургу.

Основание: постановление президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 26.09.2018 №22-3.