Председатель	**Начальник**
Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	**Федерального государственного казенного учреждения «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области»**
Е.С. Григорьева	**Б.В. Тихонов**
“19” “декабря” 2022 г.	**“20” “декабря” 2022 г.**

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между
Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации
и
федеральным государственным казенным учреждением «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области»
на 2023 – 2025 годы.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"23" декабря 2022 г.
рег. № 371/22-С
Подпись

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«22» декабря 2022
рег. № 19/С-22

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение между Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и федеральным государственным казенным учреждением «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области» на 2023 – 2025 годы[1] заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций его сторон при регулировании социально – трудовых и иных связанных с ними отношений в структурных подразделениях федерального государственного казенного учреждения «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области»[2].

1.2. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

работники ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и его структурных подразделений в лице их представителя - Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации[3], уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

работодатели - ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПБ и ЛО» и его структурные подразделения в лице их полномочного представителя – ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»[4].

1.3. Предметом настоящего Соглашения является достижение оптимального баланса интересов сторон в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей более высокого уровня гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями – структурными подразделениями ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и непосредственно ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

1.6. Комитет Профсоюза, выборные органы первичных организаций структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и территориальной (объединенной) профсоюзной организации ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» осуществляют защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим Соглашением, в отношении работников - членов Профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих в Профсоюз из своей заработной платы взносы солидарности в размере 1 %.

1.7. Настоящее Соглашение обязательно для выполнения работодателя, выборными органами организаций Профсоюза и не ограничивает права сторон Соглашения в расширении социальных гарантий и льгот при наличии для их обеспечения финансовых средств.

1.8. Стороны Соглашения обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств.

---

[1] Далее – «Соглашение».
[2] Далее – «ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».
[3] Далее – «Комитет Профсоюза».
[4] Далее – «Работодатель».

1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Соглашения создается двухсторонняя отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Соглашения и организации контроля за его выполнением[5], состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.10. Стороны договорились в двухнедельный срок с момента подписания Соглашения направить его представителям работодателя и выборным органам первичных профсоюзных организаций для ознакомления с его содержанием и выполнения принятых обязательств.

1.11. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в структурных подразделениях ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

В случае отсутствия в структурных подразделениях ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.11.1. Работодатели при получении предложения от первичных профсоюзных организаций о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в коллективные переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.11.2. Стороны признают целесообразным заключение коллективных договоров и обязуются оказывать всестороннее содействие и поддержку развитию социального партнерства в структурных подразделениях ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

1.11.3. Заключаемые коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством.

1.11.4. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности работодателя, его финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.11.5. Стороны в установленном порядке осуществляет уведомительную регистрацию коллективных договоров в органах по труду.

1.12. Работодатели обязуются по требованию выборных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» приостанавливать исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Соглашения и действующего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

1.12.1. В случае выявления нарушений выборный орган первичной профсоюзной организации направляет соответствующее требование об их устранении в адрес руководителя структурного подразделения ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

В течение 3-х рабочих дней стороны проводят консультации в целях урегулирования имеющихся разногласий. В случае не достижения договоренностей применяются механизмы, предусмотренные законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

1.13. Работодатели, работники и их представители обязуются:

1.13.1.Строить отношения друг с другом в соответствии с принципами социального партнерства, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, а также вытекающими из смысла норм настоящего Соглашения:

- равноправия;
- уважения и учета интересов Сторон;
- заинтересованности и участия в договорных отношениях;

---

[5] Далее – «Комиссия».

- реальности, экономической обоснованности и безусловной обязательности выполнения принимаемых на себя обязательств в сфере - режима работы, оплаты труда, занятости, создания безопасных и здоровых условий труда.

1.13.2. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров и обеспечения контроля за выполнением настоящего Соглашения.

1.13.3. Оказывать практическую помощь структурным подразделениям ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» при заключении коллективных договоров.

1.13.4. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем, совместно разрабатывать и направлять в Федеральную службу войск национальной гвардии Российской Федерации[6] и иные органы государственного управления предложения по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников.

1.13.5. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением социальных гарантий и льгот работникам.

1.13.6. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

1.13.7. В целях стимулирования производительности труда, повышения квалификации и профессионального роста работников организовывать и проводить внутриструктурные соревнования и смотры-конкурсы профессионального мастерства.

1.14. В случае реорганизации сторон Соглашения, выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников.

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется с учетом основных принципов, закрепленных в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации[7].

Стороны в рамках своих полномочий проводят политику занятости, основанную на улучшении условий труда, результативности профессиональной деятельности, развитии и сохранении кадрового потенциала.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения с работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из его сторон.

2.2.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

2.2.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ.

2.2.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Росгвардии, настоящего Соглашения, коллективного договора и локальных актов работодателя.

---

[6] Далее – «Росгвардия».

[7] Далее – «ТК РФ».

2.2.5. Условия трудового договора, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, не подлежат применению.

2.3. При заключении трудового договора по соглашению сторон, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, может предусматриваться условие об установлении ему срока испытания продолжительностью не более 3-х месяцев.

2.3.1. Для руководителей АТХ ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО, главных бухгалтеров и их заместителей структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» срок испытания может быть установлен продолжительностью до 6 месяцев.

2.3.2. В период срока испытания на работников распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.3.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции, коллективным договором, настоящим Соглашением.

2.3.4. При принятии локального нормативного акта, регулирующего социально-трудовые отношения, работодатель перед принятием решения направляет его проект и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

2.4. Ликвидация, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, могут осуществляться только после предварительного уведомления соответствующих выборных профсоюзных органов в сроки, установленные законодательством.

2.5. В целях сохранения занятости и повышения квалификации трудовых ресурсов работодатели разрабатывают планы мероприятий работы с кадрами и обеспечивают их необходимое финансирование. Перечень должностей работников, направляемых на профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования, определяется ежегодно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации структурного подразделения.

2.6. Работодатели своевременно, не менее чем за 3 месяца направляют соответствующему профсоюзному органу уведомление о возможном массовом высвобождении работников, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, сроке, в течение которого его намечено осуществить.

2.6.1. Увольнение считается массовым:

а) при упразднении структурного подразделения ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» с численностью работающих 15 и более человек;

б) при сокращении численности или штата работников ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и (или) его структурных подразделений в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней.

2.7. За работником, имеющим противопоказания, и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, средний заработок сохраняется на срок его переквалификации, установленный законодательными и нормативными правовыми актами РФ и Росгвардии, соответствующий требованиям к профессии (должности).

2.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации структурного подразделения ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

2.9. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации структурного подразделения ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

2.10. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства Работодатели предоставляют в течение 2-х месячного предупредительного периода до 4 часов рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

2.11. Работодатели формируют в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляют ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.11.1. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная законодательством.

2.12. В соответствии с действующим законодательством работодатели обеспечивают обработку персональных данных работников.

2.12.1. В этих целях знакомят работников под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также информируют об их правах и обязанностях.

2.12.2. Ответственность за порядок хранения и использования персональных данных работников несет работодатель.

2.13. Работодатели обязуются предоставлять работникам (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о их трудовой деятельности за соответствующий период способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа соответствующих первичных профсоюзных организаций.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для отдельных категорий работников (дежурных пульта управления, электромонтеров ПЦО, работников ЦОУ) допускается введение суммированного учета рабочего времени. В случае, если по причинам технологического характера установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, таким работникам может быть установлен иной учетный период рабочего времени, но не более одного года.

3.4. Графики выходов на работу доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до их введения в действие.

3.5. При суммированном учете рабочего времени, рабочее время сверх нормального числа рабочих часов в учетном периоде (квартал) по инициативе работодателя является сверхурочным и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочные работы не могут превышать для отдельного работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка соответствующего работодателя.

3.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

3.7.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работодателем и работником электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

3.7.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

3.7.3. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

3.7.4. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

3.8. Для работников, по условиям работы которых предоставление для перерыва и отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает для них возможность приема пищи и отдыха в рабочее время.

3.9. Время предоставления перерывов для приема пищи и отдыха не может быть более 2-х часов и менее 30 минут. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка

3.10. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их согласия, оформленного в письменной форме.

3.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у работников не может быть менее 28 календарных дней.

3.12. Отдельным категориям работников, эпизодически привлекаемым, согласно распоряжениям работодателей к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом работодателей с учетом мнения выборного органа. Условия и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день закрепляются в коллективном договоре. Ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день присоединяется к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.13. По просьбе работников работодатели могут устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

3.14. Ежегодные основные отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиками отпусков, согласованными с выборными органами соответствующих первичных профсоюзных организаций. По желанию работников отпуска могут предоставляться частями, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.

3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.16. Работникам, работающим на условиях совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском по основной работе.

3.17. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника больше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.20. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.21. В соответствии с приказом Росгвардии от 07.09.2020 № 351 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников войск национальной гвардии Российской Федерации» работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;
от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;
от 15 до 20 лет – 10 календарных дней;
свыше 20 лет - 15 календарных дней.

3.22. В стаж непрерывной работы для предоставления данного вида отпуска засчитывается стаж работы в соответствии с п.п. 20.3 п. 20 приложения № 4 к приказу Росгвардии от 09.12.2019 № 398 «Вопросы оплаты труда, гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации», дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за непрерывную работу (выслугу лет).

3.23. Одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 12 лет, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, при условии соблюдения прав и законных интересов других работников.

3.24. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.25. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

3.26. Работникам, совмещающим работу с получением образования, работодатели предоставляют гарантии и компенсации в соответствии главой 26 ТК РФ.

3.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.28. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

3.29. Работникам, являющимся ветеранами боевых действий, по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда, включающие размеры минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов); установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части; размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда гражданского персонала ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО», утвержденного приказом ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, принятыми Правительством Российской Федерации, Росгвардией. Изменения и дополнения в Положение об оплате труда гражданского персонала ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» принимаются с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО». Положение об оплате труда гражданского персонала ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» является неотъемлемой частью коллективных договоров, заключаемых работодателями.

4.2. Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.4. При формировании фондов оплаты труда работодатели предусматривают средства на выплату: тарифных ставок, должностных окладов; надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплат стимулирующего характера, в том числе за стаж непрерывной работы (выслугу лет), за сложность, напряженность в труде; премирование работников; выплату материальной помощи и вознаграждения по итогам работы за год в размерах, установленных действующим законодательством, и нормативными правовыми актами Росгвардии (приказ Росгвардии от 09.12.2019 № 398 «Вопросы оплаты труда, гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации»).

4.5. Повышение тарифных ставок, должностных окладов работникам производится в порядке и сроки, установленные постановлениями Правительства Российской Федерации.

4.6. Годовой фонд оплаты труда работников структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

-должностных окладов (тарифных ставок) – в размере 12 окладов;

- ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы – в размере 40 должностных окладов;

- ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы (выслугу лет) – исходя из фактически сложившихся размеров этой выплаты;

- премий по результатам работы – в размере 3 окладов;

- единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года -– в размере 2 окладов;

- материальной помощи- в размере 2 окладов (выплата осуществляется, как правило, при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск).

- иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных для гражданского персонала, исходя из фактически сложившихся размеров.

4.7. Оплата труда за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится в размере не менее 35 % должностного оклада работника.

4.8. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном ст.153 ТК РФ.

4.9. Доплаты за выполнение тяжелых работ, работ с вредными условиями труда устанавливаются в размере до 12 % тарифной ставки (оклада), при выполнении особо тяжелых работ и работ с особо вредными условиями до 24% тарифной ставки (оклада).

4.10. Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленном на федеральном уровне. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в структурных подразделениях ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО.

4.11. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работникам в дни выдачи заработной платы.

4.12. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.13. Заработная плата выплачивается работникам, как правило, в месте выполнения ими работы.

4.14. Работник вправе указать банк для зачисления заработной платы, как при заключении трудового договора, так и в течение срока его действия.

Заключение работодателем с банком договоров на предоставление банковских услуг, в том числе услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект), не может служить основанием для ограничения права работника, предусмотренного ч. 3 ст. 136 ТК РФ.

При заключении работодателем договора о предоставлении банком услуг в рамках зарплатного проекта неправомерно включение в него положений, ограничивающих право работника на последующий выбор другой кредитной организации.

4.15. О введении новых условий оплаты труда или изменениях условий труда работодатели извещают работников не позднее, чем за 2 месяца до введения их в действие.

4.16. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

4.17. Премирование совместителей и выплата им надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, производится в порядке, установленном для работников организации. Оплата труда работников, выполняющих

трудовую функцию на условиях совместительства, производится за фактически выполненную работу.

4.18. Оплата простоев не по вине работника производится в порядке, установленном ст. 157 ТК РФ.

4.19. При выдаче заработной платы работодатели обязуются письменно извещать работников о составных частях заработной платы, причитающихся им за данный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, денежной суммы, причитающейся к получению. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.20. Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5. Охрана труда

5.1. Работодатели - ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и структурные подразделения ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» обеспечивают безопасные и здоровые условия труда для работников и несут в соответствии с законодательством материальную ответственность за ущерб, причиненный увечьем или иным повреждением здоровья.

5.2. Работодатели обязуются:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 ТК РФ;
- создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда[8], а также разработать Положение о СУОТ в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н « Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда»;
- организовать управление профессиональными рисками;
- организовать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи с выполнением требований к их комплектации, утвержденных приказом Минздрава России от 15.12.2020 г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»;
- обеспечить при организации рабочих мест выполнение приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».
- оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи;
- обеспечивать условия труда работников, занятых работой на ПЭВМ, в соответствии с СанПиН 1.2.36.85-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности (или) безвредности для человека факторов среди обитания.»;
- осуществлять информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о представляемых им гарантиях и полагающихся компенсациях;
- проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процесс трудовой деятельности) медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

---

[8] Далее – «СУОТ».

- проводить специальную оценку условий труда с обязательным участием представителей профсоюзных организаций, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

5.3. В соответствии со ст. 224 ТК РФ работодатели создают комиссии по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и работников. Работодатели принимают на себя обязательства по обеспечению их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и созданию необходимых условий для их деятельности.

5.4. По результатам специальной оценки условий труда, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же связанными с загрязнением работники обеспечиваются за счет работодателя специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

5.5. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и временной нетрудоспособности в днях) и осуществляют разработку мероприятий по его снижению.

5.6. Работодатели разрабатывают и согласовывают с соответствующими профсоюзными органами применяемые в структурных подразделениях инструкции по охране труда.

5.7. При проведении вводного инструктажа работникам доводится информация об условиях труда на их рабочем месте, о профессиональных рисках, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средствах.

5.8. Порядок расследования несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с главой 36.1 ТК РФ.

5.9. Конкретные мероприятия по приведению условий труда в соответствие требованиям санитарно-гигиенических норм и правил включаются в Планы мероприятий по охране труда, разрабатываемые в коллективах. Размеры денежных средств на их реализацию определяются коллективными договорами.

5.10. Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производственных помещений без проведения предварительной экспертизы проектов на соблюдение условий и охраны труда.

5.11. В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» комиссией составляется заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей. При определении степени вины работника (в случае грубой неосторожности) учитывается заключение соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.12. Приказы, издаваемые работодателями, касающиеся вопросов охраны труда, вступают в действие только после согласования с соответствующим выборным органом профсоюзной организации структурного подразделения ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

5.13. В целях обеспечения действенного профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и формирования объективных выводов по результатам проверок ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» предоставляет в Комитет Профсоюза по его просьбе ведомственные приказы и распоряжения, касающиеся вопросов охраны труда.

5.14. По взаимной договоренности стороны Соглашения организуют обучение уполномоченных лиц по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда. ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПБ и ЛО предоставляет для обучения соответствующие помещения.

5.15. Выборные органы профсоюзных организаций самостоятельно или во взаимодействии с технической инспекцией труда Комитета Профсоюза осуществляют контроль за состоянием безопасности труда и выполнением Работодателями своих обязанностей в этих вопросах. Постановления соответствующих профсоюзных органов по вопросам охраны труда обязательны для исполнения должностными лицами Работодателя.

5.16. Работодатели оказывают содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.17. Работники обязуются:

5.17.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.17.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.17.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.17.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.17.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.18. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Работодатели обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования, предоставляют сведения о застрахованных лицах в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

6.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы, должности, средней заработной платы, а также возмещение расходов: по проезду; по найму жилого помещения; дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточных); иных, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Правительством Российской Федерации.

6.3. Работникам, работа которых носит разъездной характер, производится оплата за проезд в общественном транспорте (кроме такси) в пределах, выделенных на эти цели ассигнований.

6.4. Работники имеют право на 3-дневный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в связи:

- с регистрацией брака работника;
- смертью близких родственников;
- рождением ребенка (отцу).

6.5. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать и устанавливать в них порядок выплаты работникам, получившим травму на производстве, а также семьям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве дополнительную материальную помощь исходя из финансовой возможности.

6.6. Работодатели вправе производить выплату единовременного пособия в размере не менее установленной тарифной ставки (должностного оклада) при выходе на пенсию работникам, проработавшим у работодателя 10 лет и более лет.

6.7. Руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатели организуют персонифицированный учет и своевременно представляют полные сведения о застрахованных лицах в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

6.8. Работодатели во взаимодействии с выборными профсоюзными органами оказывают содействие работникам, имеющим детей, в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря.

6.9. Работодатели обеспечивают работников путевками в ведомственные санатории, дома отдыха из расчета не менее пяти процентов от общего числа путевок, выделяемых сотрудникам, с оплатой не выше себестоимости.

6.10. Работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации.

6.10.1. Работодатель предоставляет следующим категориями работников освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;
- работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

6.10.2. Работодатель один раз в три года предоставляет работникам, не указанным в предыдущем подпункте, освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10.3. Работодатель освобождает работника от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при получении первого и (или) второго компонентов вакцины против COVID-19 в день проведения им вакцинации и на следующий день после нее как в случае проведения первичной, так и в случае проведения повторной вакцинации.

7. Гарантии деятельности профсоюзных организаций

7.1. Работодатели и выборные профсоюзные органы строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[9], ТК РФ и другими законодательными актами.

---

[9] Федеральный закон № 10-ФЗ

7.2. Работодатели признают выборные органы организаций Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ полномочными представителями работников по вопросам:

-защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального Закона № 10-ФЗ);

-содействия их занятости;

-ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

-соблюдения законодательства о труде;

-урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных) споров.

7.3. Работодатели, его должностные лица оказывают содействие в деятельности профорганизаций. В этих целях ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и его структурные подразделения обязуются:

7.3.1. Предоставлять руководителям и членам выборных профсоюзных органов (заместитель председателя, члены профкома, уполномоченные лица по охране труда, председатель и члены ревизионной комиссии, профгрупорги), не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка:

- для проведения общественной работы в интересах работников – членов Профсоюза (осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

- прохождения краткосрочной профсоюзной учебы;

- участия в качестве делегатов съездов, конференций, иных мероприятиях, организуемых Профсоюзом.

7.3.2. На безвозмездной основе предоставлять выборным профсоюзным органам для осуществления уставной деятельности:

- помещения для осуществления деятельности (в т.ч. проведения собраний, заседаний), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (по мере необходимости работодатели осуществляют ремонт указанных помещений),

- мебель, оборудование, вычислительную и множительную технику,

- телефон с междугородней связью,

- доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), а также во внутренней информационно-телекоммуникационной сети (при наличии);

- транспорт (в порядке, установленном коллективным договором).

7.3.3. Не препятствовать уполномоченным представителям Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.3.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения, касающиеся социально-трудовых, служебных профессиональных отношений.

7.3.5. Включать представителей первичной профсоюзной организации с правом решающего голоса в формируемые комиссии.

7.3.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в рассмотрении представителями работодателя жалоб и заявлений работников - членов Профсоюза.

7.3.7. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета, указанные Комитетом Профсоюза, членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

7.3.8. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет выборного органа денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы.

7.3.9. Распространять на освобожденных от производственной работы выборных профсоюзных работников все социально-трудовые льготы и гарантии, в том числе денежное вознаграждение по итогам работы за год, установленные для работников ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и его структурных подразделений.

7.4. Работодатели признают право выборных органов первичных профорганизаций ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и его структурных подразделений на получение от них бесплатной, достоверной и полной информации, о выполнении настоящего Соглашения, а также по другим вопросам, касающимся социально-трудового положения работников. По просьбе профсоюзного органа информация должна предоставляться в письменном виде.

7.5. Для учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа работодатель направляет в соответствующий профсоюзный орган для рассмотрения проекты локальных нормативных актов, касающихся регулирования отношений в сфере труда.

7.6. Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия на то профсоюзного органа, а руководители профорганов – без согласия вышестоящих выборных профсоюзных органов.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

8. Обязательства профсоюзных органов

8.1. Комитет Профсоюза, выборные органы профсоюзных организаций ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и его структурных подразделений содействуют реализации данного Соглашения, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

8.2. Руководствуясь положениями Устава Общероссийского Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, действующего законодательства, Комитет Профсоюза и соответствующие профсоюзные органы обеспечивают в трудовых коллективах общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

8.3. Комитет Профсоюза оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам профсоюза и профсоюзным организациям, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.4. Комитет Профсоюза по взаимной договоренности с руководством ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» участвует в проводимых совещаниях по обсуждению вопросов, касающихся социально-трудовых прав работников.

8.5. Комитет Профсоюза и выборные профсоюзные органы представляют и защищают законные права и интересы членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, оказывают им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

8.6. Комитет Профсоюза в установленном порядке за счет средств Профсоюза реализует в отношении членов Профсоюза программы дополнительной социальной защиты, в том числе в связи с несчастными случаями, материальной поддержки при вступлении в брак и рождении ребенка, компенсации стоимости путевок на санаторно-курортное лечение.

9. Молодежная политика

9.1. Стороны обязуются содействовать привлечению на работу в ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПБ и ЛО» и его структурные подразделения молодежи.

9.2. Гарантии социальной поддержки молодежи обеспечиваются за счет средств работодателей.

9.3. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет включительно.

9.4. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон при реализации молодежной политики являются:

9.4.1. Содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников.

9.4.2. Развитие профессиональной, рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

9.4.3. Обеспечение правовой и социальной защиты молодых работников.

9.5. Работодатели с участием выборных профсоюзных органов:

- разрабатывают планы мероприятий работы с молодежью;
- формируют из молодых работников кадровый резерв и реализуют программу его продвижения по службе (работе);
- предоставляют Молодежному совету территориальной объединенной профорганизации ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПБ и ЛО» постоянное помещение для работы, оснащенное необходимой мебелью и средствами связи;
- распространяют на председателя Молодежного совета Положения ст. 374-377 ТК РФ;
- предоставляют председателю и членам Молодежного совета (молодежной комиссии, Совета молодых специалистов) 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка (денежного содержания) по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи;
- ежегодно проводят среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства, выявляют и поощряют лучших молодых специалистов;
- гарантируют бывшим работникам, вернувшимся после прохождения срочной военной службы, право на первоочередное занятие вакантных должностей;
- поощряют материально по ходатайству выборных профсоюзных органов работников, обучающихся без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях за хорошую и отличную учебу;
- утверждают Положение о наставничестве, закрепляют наставников за молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы.

9.6. Выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуются:

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями установленных для молодежи законодательством льгот, гарантий и компенсаций;
- привлекать молодых работников к работе выборных профсоюзных органов;
- инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.

10. Заключительные положения

10.1. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

10.2. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

10.3. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения, и доводятся до сведения работников и работодателей.

10.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.5. В случае реорганизации сторон Соглашения, права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до истечения срока действия Соглашения.

10.6. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляют представители сторон – члены двухсторонней комиссии и выборные профсоюзные органы. Результаты проверок выполнения Соглашения обсуждаются на совместных с работодателями совещаниях, проводимых не реже двух раз в год.

10.7. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются двухсторонней комиссией и обсуждаются на заседании президиума Комитета Профсоюза.

10.8. Стороны обязуются за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31 декабря 2025 года.

Приложение к Соглашению

СОСТАВ
двухсторонней отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Регионального отраслевого соглашения между Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральным государственным казенным учреждением «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области» на 2023 – 2025 годы
и организации контроля за его выполнением.

От ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»:

Замятин Сергей Сергеевич – полковник полиции заместитель начальника управления (по экономике и тыловому обеспечению) ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» (сопредседатель Комиссии);

Озолов Матвей Валерьевич – подполковник полиции заместитель 5 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;

Бушманова Александра Владимировна – подполковник полиции начальник 6 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;

Быкова Оксана Владимировна - подполковник полиции начальник 7 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;

Ломаев Алексей Александрович - подполковник полиции начальник 8 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;

Воронин Сергей Викторович - подполковник полиции начальник 9 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;

Томашевская Юлия Борисовна – подполковник полиции начальник 10 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

Основание: письмо ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» от 21.10.2022. № 322/25/6871

От Межрегиональной организации ПРГУ РФ:

Григорьева Елена Сергеевна - председатель Межрегиональной организации ПРГУ РФ (сопредседатель Комиссии);

Комиссарова Елена Валериевна - правовой инспектор труда Межрегиональной организации ПРГУ РФ;

Шайтор Александра Анатольевич - технический инспектор труда Межрегиональной организации ПРГУ РФ;

Красовицкий Владимир Петрович - председатель Объединенной (территориальной) профсоюзной организации ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;

Плеханова Валентина Алексеевна - председатель первичной профсоюзной организации МОВО по Колпинскому району г. СПб - филиал ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

Основание: постановление Президиума Межрегиональной организации ПРГУ РФ от 21.09.2022 № 15-15.6.