Врио руководителя Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области - главный судебный пристав Нижегородской области,

подполковник внутренней службы

_____ Л.И. Морковкин

«9» декабря 2022 г.

Председатель Нижегородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

_____ М.Н.Александрова

«9» декабря 2022 г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между Главным управлением Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «16» 01 2023 г. № 1/23-ОС
С комментариями
наличие/отсутствие замечаний
И.о. руководителя Управления
должность
Голуб Е.Ю. Голубева
(подпись) (ФИО)

г. Нижний Новгород
2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Сторонами настоящего Отраслевого соглашения между Управлением Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2022-2025 г.г. (далее по тексту – Соглашение) являются:

– федеральные сотрудники органа принудительного исполнения (далее – сотрудники), государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие), служащие и обслуживающий персонал (далее работники) Управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области, его структурных подразделений (далее – Управление) в лице их представителя – председателя Нижегородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз);

– представитель нанимателя (работодатель) в лице – руководителя Управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области – главного судебного пристава Нижегородской области.

1.2. Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течении трех лет.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы сотрудникам, гражданским служащим и работникам Управления;

- основой для заключения коллективных договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для сотрудников, гражданских служащих и работников Управления.

1.4. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.5. Соглашение распространяется на представителей нанимателя (работодателей), сотрудников, гражданских служащих и работников Управления, и обязательно для выполнения представителем нанимателя (работодателем) и выборным органом Профсоюза (далее – выборными профсоюзными органами).

1.6. Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителю нанимателя (работодателю) и выборному профсоюзному органу в заключении коллективного договора.

Представитель нанимателя (работодатель) при получении уведомления от первичной организации Профсоюза о намерении заключить отраслевое соглашение, коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных сторонами условиях.

1.7. К гражданским служащим, работникам и сотрудникам Управления не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы настоящего Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.8. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально – экономическое и правовое положение сотрудников, гражданских служащих и работников Управления применяются с момента вступления их в силу.

Нормативно – правовые акты в Управлении принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкомом).

1.9. Ни одна из сторон Соглашения не может 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.

1.10 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 сотрудников, гражданских служащих и работников Управления, выборного профсоюзного органа и представителя нанимателя (работодателя).

1.11. Ведение коллективных переговоров по заключению Соглашения, контролю за его выполнением осуществляется отраслевой комиссией, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.12. 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 сотрудников, гражданских служащих и работников Управления, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Управления.

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

1.14. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его копию представителю нанимателя (работодателю) и выборным профсоюзным органам для ознакомления с содержанием сотрудников, гражданских служащих и работников Управления и выполнения принятых обязательств.

1.15. 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 действия Соглашения.

2. СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения сотрудников, гражданских служащих в Управлении регулируются Федеральным законом от 01.10.2019 N 328-ФЗ "О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (далее – Закон № 328-ФЗ), Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон № 79-ФЗ) и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения работников Управления 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 сотрудников, гражданских служащих и работников Управления по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.3. Представитель нанимателя, работодатель, обязан до подписания служебного контракта, трудового договора с сотрудником, гражданским служащим, работником Управления ознакомить его под роспись с служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными со службой сотрудника, государственного служащего, трудовой деятельностью работника.

2.4. Правовые акты ФССП России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы сотрудников, гражданских служащих и работников Управления, доводятся до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение трех дней со дня официального поступления их в Управление.

2.5. Режим служебного времени сотрудников, гражданских служащих Управления регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников Управления - правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.6. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает сотрудникам, гражданским служащим и работникам Управления 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.

2.7. Для отдельных категорий сотрудников, гражданских служащих и работников Управления при необходимости может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым по распоряжению представителя нанимателя (работодателя) они могут привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени.

2.8. Гражданским служащим, работникам и сотрудникам Управления, которым по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания).

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории гражданских служащих, работников и сотрудников. Учетный период не может превышать одного года

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Управления

2.9 Сверхурочной считается работа, производимая сотрудником, гражданским служащим, и работником и по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.10. В соответствии с Законом № 328-ФЗ и Законом № 79-ФЗ сотруднику и гражданскому служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности службы и денежного содержания.

2.11. Работникам Управления ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

2.12. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками, государственными служащими, сотрудниками.

2.13. Сотрудникам, гражданскими служащим и работникам Управления, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней.

2.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по желанию гражданского служащего, работника и сотрудника Управления могут предоставляться по

частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.15. Графики отпусков сотрудников, гражданских служащих и работников Управления утверждаются представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.16 Служебным контрактом (трудовым договором) или дополнительным соглашением к служебному контракту (трудовому договору) может предусматриваться выполнение сотрудником, гражданским служащим, работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия служебного контракта, трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного служебным контрактом, трудовым договором или дополнительным соглашением к служебному контракту трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При отправлении сотрудника, государственного служащего или работника на дистанционную (удаленную работу) представители нанимателя, работодатели обязуются предоставить ему средства для выполнения своих функций, а именно: компьютер или ноутбук у кого их нет, доступ к интернету или его оплату, а также оплату телефонной связи

2.17. Перечень должностей сотрудников, гражданских служащих и работников с ненормированным служебным (рабочим) днем, а также в связи с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.18. Отзыв сотрудника, гражданского служащего, работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору, в удобное время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.19. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников, гражданских служащих и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

2.20. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудникам, гражданским служащим, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.21. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения сотрудников, гражданских служащих и работников Управления, в состав аттестационных комиссий включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.22. При проведении проверки соблюдения требований к служебному поведению сотрудников, гражданских служащих и работников и урегулированию конфликта интересов в состав комиссии по соблюдению

требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов включается представитель выборного профсоюзного органа.

2.23. Представители нанимателя, работодатели при наличии возможности обеспечивают доставку отдельных категорий сотрудников, гражданских служащих и работников на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

Вопросы организации доставки на работу и обратно оговариваются в коллективном договоре.

2.24. Представители нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении сотрудников, гражданских служащих и работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации**,** к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия Управления Федеральной службы судебных приставов.

2.25. Представитель нанимателя (работодатель) осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение сотрудниками, 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, правовыми актами ФССП России и Управления, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Представители нанимателя, работодатели организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».

3.2. Представители нанимателя, работодатели:

3.2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости сотрудников, гражданских служащих и работников, предоставлению гарантий и компенсаций в связи с высвобождением сотрудников, гражданских служащих и работников.

3.2.2. Вопросы предполагаемой реорганизации подведомственных подразделений, изменения форм организации труда, которые затрагивают интересы сотрудников, гражданских служащих и работников, рассматривают по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

3.2.3. За сотрудником, гражданским служащим или 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.

3.2.4. В случае реорганизации или ликвидации в подразделениях Управления, либо сокращения должностей сотрудников, гражданской службы, численности или штата работников и возможного расторжения контрактов, трудовых договоров с сотрудниками, гражданскими служащими и работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также письменно информируют об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного сотрудника, гражданского служащего и работника, а в случае, если решение о сокращении должностей государственной службы, численности или штата работников может привести к массовому увольнению, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2.5 Представители нанимателя, работодатели с письменного согласия сотрудника, гражданского служащего, работника вправе расторгнуть с ним контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, освобождении от занимаемой должности сотрудника, гражданского служащего, работника выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации

3.3. Увольнение сотрудников, гражданских служащих и работников в подразделениях Управления, являющихся членами Профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей сотрудников, государственной службы, численности или штата работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых сотрудников, гражданских служащих, работников до наступления срока расторжения контракта, трудового договора и перемещения их на вакантные должности.

3.5. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают сотрудникам, государственным служащим и работникам, высвобождаемым из подразделений Управления, приоритетное предоставление рабочих мест в данной организации в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройство их во вновь создаваемых в подразделениях Управления.

3.6. При сокращении должностей государственной службы, численности или штата работников в подразделениях Управления представители нанимателя, работодатели учитывают нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса, преимущественного права оставления на замещение должности государственной службы или на работе.

Помимо основных категорий преимущественным правом на оставление на государственной службе (работе) при равной производительности труда и квалификации, данным правом также пользуются:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- лица, прошедшие службу (проработавшие) в Управление свыше 10 лет;

- одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста включительно (ребенка-инвалида – не достигшего 18 летнего возраста включительно);

- беременные женщины;

- женщины, имеющие детей до трех лет включительно;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет включительно;

- руководители (их заместители) выборных профсоюзных органов структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы.

Не допускается увольнение одновременно двух сотрудников, гражданских служащих, работников из одной семьи.

3.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

4.1. В целях сохранение и развития кадрового потенциала, повышения престижа службы (работы) в подразделениях Управления, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи стороны Соглашения договорились:

4.1.1. Молодыми работниками считать лиц в возрасте до 35 лет без установления требований к уровню их профессионального образования.

4.1.2. Молодым специалистом является сотрудник, государственный служащий, работник в возрасте до 35 лет и со стажем работы менее трех лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на службу (работу) на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

4.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Соглашения являются:

- содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов;

- развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

- обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых специалистов (работников).

4.3. Представители нанимателя, работодатели в целях привлечения и закрепления и воспитания молодых специалистов:

4.3.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных сотрудников, государственных служащих и работников.

4.3.2. Исходя из потребностей, предоставляют должности в подразделениях Управления выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучающимся по целевым направлениям Управления.

4.3.3. Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

4.3.4.Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

4.3.5. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

4.4. Коллективным договором может предусматриваться:

4.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

4.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

4.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов.

4.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

4.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

4.4.7. Создание условий для организации активного досуга мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Представитель нанимателя (работодатель) принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Управления.

5.2. Условия оплаты труда сотрудников, гражданских служащих и работников Управления устанавливаются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда сотрудников Управления производится в соответствии с Приказом ФССП России от 17.01.2020 № 103 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов принудительного

исполнения Российской Федерации, Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов принудительного исполнения Российской Федерации и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам органов принудительного исполнения Российской Федерации».

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

Оплата труда работников Управления, 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».

5.3. Система оплаты труда работников Управления, оплата труда которых до 01.12.2008 осуществлялась на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

5.4. 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.

5.5. Установление и пересмотр норм трудовых затрат в Управлении производится на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, с обязательным извещением сотрудников, гражданских служащих и работников, которых касаются изменения, не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

5.6. Денежное довольствие сотрудникам Управления выплачивается один раз в месяц, денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам Управления выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором, служебным контрактом (трудовым договором).

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. За сотрудниками, гражданскими служащими и работниками Управления 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).

5.9. 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.

5.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и правовыми актами ФССП России.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.2. В соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации представителем нанимателя (работодателем) и (или) по инициативе сотрудников, гражданских служащих (работников) либо их представительного органа могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представитель нанимателя (работодатель) и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Представитель нанимателя (работодатель) создают необходимые условия для работы комитетов (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.

6.3. Представитель нанимателя (работодатель) разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья сотрудников, гражданских служащих и работников Управления, создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных лиц за организацию работы по охране труда.

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

6.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

6.5. Представитель нанимателя (работодатель) не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев, трудопотери в днях, причины) и разрабатывают согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

6.6. Сотрудники, гражданские служащие и работники Управления 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.

6.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сотрудникам, гражданским служащим и работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

6.8. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) сотрудниками, 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.

6.9. Представитель нанимателя (работодатель) и выборный профсоюзный орган при заключении коллективного договора предусматривают вывод из эксплуатации аварийных площадей (помещений), производственного оборудования, транспортных средств, не имеющих сертификата соответствия, а также ПЭВМ, не имеющих санитарно-эпидемиологического заключения.

6.10. В случае отказа сотрудника, гражданского служащего, работника Управления от выполнения служебных обязанностей (работ), представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом (трудовым договором), он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.11. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществляют меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, способствуют формированию культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, осуществляют комплекс мер по повышению качества образования работников;

6.12. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает комплекс мероприятий по пожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с правилами противопожарного режима в Российской Федерации;

6.13. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает структурные подразделения первичными средствами пожаротушения.

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

6.15. В случае установления факта грубой неосторожности сотрудника, гражданского служащего или работника Управления, 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.

6.16. Представитель нанимателя (работодатель) в пределах выделенных на эти цели бюджетных ассигнований выделяют средства на проведение оздоровительных мероприятий сотрудников, гражданских служащих, работников Управления и членов их семей.

6.17. Конкретные формы и степень участия представителя нанимателя (работодателя) в решении этих вопросов устанавливаются в коллективных договорах.

6.18. 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.

6.19. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абз. 17, 20, 21 ч. 2 статьи 214 Трудового Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации представитель нанимателя (работодатель) в пределах выделенных на эти цели бюджетных ассигнований отчисляют средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.2. Представитель нанимателя (работодатель) с учетом мнения выборного профсоюзного органа при наличии средств предусматривают оказание дополнительных социальных гарантий и компенсаций сотрудникам, гражданским служащим и работникам.

7.3. Представитель нанимателя (работодатель):

7.3.1. Обеспечивают предоставление в соответствии с законодательством Российской Федерации льгот и компенсаций сотрудникам, гражданским служащим и работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, а также участникам Великой Отечественной войны, в том числе инвалидам Великой Отечественной войны, участникам и инвалидам боевых действий.

7.3.2. Осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном Федеральными законами.

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

7.4. Иные дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективных договорах.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 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, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Соглашением.

8.2. Представители нанимателя, работодатели:

8.2.1. Соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов сотрудников, государственных служащих, работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзной организации, а также не препятствуют созданию профсоюзных организаций в учреждениях, подведомственных Управлению.

8.2.2. Не препятствуют вступлению сотрудников, гражданских служащих и работников Управления в Профсоюз.

8.2.3. Предоставляют выборным профсоюзным органам согласно их запросам информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам сотрудников, государственных служащих и работников Управления необходимые для осуществления профсоюзной работы в интересах сотрудников, государственных служащих и работников.

8.2.4. Содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении подразделений Управления, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав государственных служащих и работников, а также уставных задач Профсоюза.

8.2.5. Освобождают от основной работы с сохранением денежного содержания (среднего заработка) членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых совместно с представителем нанимателя, работодателем комиссиях, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых органами организаций Профсоюза съездов, конференций, для участия в работе выборных профсоюзных органов по выполнению общественных обязанностей в интересах членов Профсоюза, проводимых ими мероприятиях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.2.6. Предоставляют выборным профсоюзным органам Управления независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, с оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства

связи и необходимые нормативные правовые акты; в случаях, предусмотренных коллективным договором при необходимости предоставляют транспортные средства и создают условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.2.7. Производят на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов.

На основании личных письменных заявлений сотрудников, гражданских служащих и работников Управления, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов.

Представители нанимателя, работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

8.2.8. Могут поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.2.9. Содействуют выборным профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования сотрудников, государственных служащих и работников Управления о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов сотрудников, гражданских служащих и работников.

8.2.10. Председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу ежегодно предоставляется дополнительный двухдневный оплачиваемый отпуск.

8.3. Увольнение по инициативе представителя нанимателя и работодателя руководителей (их заместителей) выборного органа первичной профсоюзной организации, её структурных подразделений (профсоюзных групп), не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей государственной службы, численности или штата в Управлении государственных служащих, работников вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения сотрудником, 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.

8.4. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, помимо установленных трудовым

законодательством могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

8.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

9.1. Нижегородская областная организация Профсоюза:

9.1.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, повышению эффективности работы, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров.

9.1.2. Предоставляет и защищает законные права и интересы членов Профсоюза, а также государственных служащих и работников Управление, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере и на условиях установленных первичной профсоюзной организацией, перед представителями нанимателя, работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.1.3. Участвует по взаимной договоренности с представителями нанимателя, работодателями в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

9.1.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав сотрудников, гражданских служащих, работников в сфере охраны труда, способствует организации деятельности совместных комитетов (комиссий) и уполномоченных по охране труда.

9.1.5. Защищает интересы сотрудников, гражданских служащих и работников, в том числе в судебных органах, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

9.1.6. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности;

9.1.7. Выделяет материальную помощь на лечение членов Профсоюза, в том числе в санаториях;

9.1.8. Осуществляет денежные выплаты членам Профсоюза в случае временной потери трудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве, по пути на работу, с работы и в быту;

9.1.9. В летний период, при наступлении несчастного случая, проводятся денежные выплаты на детей и внуков членов Профсоюза во время нахождения их в летних оздоровительных лагерях;

9.1.10. Выдает членам Профсоюза (по их заявлению) беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе;

9.2. Центральный комитет Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации производит выплаты членам Профсоюза при несчастных случаях, повлекших за собой получение пострадавшими инвалидности, или их смерть.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

10.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума Профсоюза и коллегиях Управления.

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.

Приложение: Состав комиссии для подготовки, заключения и контроля за реализацией Регионального отраслевого соглашения между Управлением Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2022 -2025 годы

СОСТАВ
комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Регионального отраслевого соглашения между Главным управлением Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2022 – 2025 годы

от областной организации Профсоюза:

Власова С.Б. – председатель первичной профсоюзной организации ГУ ФССП России по Нижегородской области

Большакова С.Н. – правовой инспектор труда Профсоюза по Нижегородской области

Кодочигов ОЛ. – заместитель председателя первичной профсоюзной организации ГУ ФССП России по Нижегородской области

от Главного управления Федеральной службы судебных приставов:

Арифуллина А.А. Начальник отдела правового обеспечения ГУ ФССП России по Нижегородской области

Салихова Г.С. Начальник отдела государственной службы и кадров ГУ ФССП России по Нижегородской области

Сытов Д.В. Начальник финансово - экономического отдела ГУ ФССП России по Нижегородской области