

21/06-25 05:11 dd 1d. 25

Руководитель Главного управления  
Федеральной службы судебных  
приставов по Нижегородской области  
- главный судебный пристав  
Нижегородской области,  
генерал - майор  
внутренней службы



А.В.Юдин

« 19 » декабря 2025 г.

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



М.Н.Александрова

« 19 » декабря 2025 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 на 2026- 2028 годы

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата 26.06.2025 № 21/06-25	
с участием представителей	
руководитель учреждения	
должность	И.В. Пантелеймонов
ФИО	

г. Нижний Новгород  
2025

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего 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 Российской Федерации на 2025-2027 г. (далее по тексту – Соглашение) являются:

- сотрудники органа принудительного исполнения (далее – сотрудники), гражданские служащие (далее – гражданские служащие), и обслуживающий персонал (далее – работники) Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области, его структурных подразделений (далее – Главное управление) в лице их представителя – председателя Нижегородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Нижегородская областная организация Профсоюза);
- представитель нанимателя (работодатель) в лице – руководителя Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области – главного судебного пристава Нижегородской области.

1.2. Данное Соглашение действует с 1 января 2026 по 31 декабря 2028 года.

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы сотрудникам, гражданским служащим и работникам Главного управления;
- основой для заключения коллективного договора и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для сотрудников, гражданских служащих и работников Главного 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 представителя нанимателя (работодателя), сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления и выборные органы Нижегородской областной организации Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы, выборный профсоюзный орган). Соглашение обязательно для выполнения представителем нанимателя (работодателем) и выборными профсоюзовыми 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 Нижегородской областной организации Профсоюза о намерении заключить Региональное отраслевое соглашение обязан вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.7. К сотрудникам, гражданским служащим и работникам Главного управления не являющимся членами Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - членами Профсоюза) и не уполномочившим Нижегородскую областную организацию Профсоюза 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 Главного управления применяются с момента вступления их в силу.

Нормативно – правовые акты в Главном управлении принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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 дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, которые доводятся до сведения сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления, выборного профсоюзного органа и представителя нанимателя (работодателя).

1.11. Ведение коллективных переговоров по заключению Соглашения, контролю за его выполнением осуществляется комиссией для подготовки заключения и контроля 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 Российской Федерации на 2026-2028 годы (далее - отраслевая комиссия), 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 Главного управления, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Главного 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 выборному профсоюзному органу для ознакомления с содержанием сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления, 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 Главном 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 Главного 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 Главного управления по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.3. Представитель нанимателя, (работодатель), обязан до подписания служебного контракта, трудового договора с сотрудником, государственным служащим, работником Главного 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, гражданского служащего, трудовой деятельностью работника.

2.4. Правовые акты ФССП России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления, доводятся до сведения соответствующего выборного профсоюзного органа в течение трех дней со дня официального поступления их в Главное управление.

2.5. Режим служебного времени сотрудников, гражданских служащих Главного управления регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников Главного 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 Главного 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 Главного 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. Сотрудникам, гражданским служащим, работникам которым по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность (служебного) рабочего времени, может вводиться суммированный учет служебного (рабочего) времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания).

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

Порядок введения суммированного учета служебного (рабочего) времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Главного управления.

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

Привлечение к сверхурочным работам производится представителем нанимателя (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 от 01.10.2019 «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Законом № 79-ФЗ от 27.07.2004 "О государственной гражданской службе Российской Федерации" сотруднику и гражданскому служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности службы и денежного содержания.

2.11. Работникам Главного 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 сотрудниками, гражданским служащими, работниками.

2.13. Сотрудникам, гражданским служащим и работникам Главного 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 сотрудника, гражданского служащего и работника Главного управления могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней, другие части отпуска могут состоять из любого количества положенного количества дней отпуска.

2.15. Графики отпусков сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления утверждаются представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

2.17. Отзыв сотрудника (ст. 62 Федерального Закона № 328 – ФЗ от 01.10.20219 г от «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» ), гражданского служащего (ст. 46 Федерального Закона № 79 - ФЗ от 27.07.2024г. 2004 "О государственной гражданской службе Российской Федерации"), работника ( ст. 125 Трудового Кодекса Российской Федерации) 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.

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

2.19. 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.

2.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре

дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Родитель (опекун, попечитель) может использовать оплачиваемые дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом двумя способами или комбинировать их:

Первый способ – использовать дополнительные выходные дни ежемесячно по четыре дня. Родитель (опекун, попечитель) может взять их подряд или по частям в течение месяца, например по одному дню каждую неделю или разделить их со вторым родителем. Дни, которые родитель (опекун, попечитель) не использовал в календарном месяце, в том числе из-за болезни, на другой месяц не переносятся;

Второй способ – использовать однократно до 24 выходных дней подряд в течение календарного года. Эти дни предоставляются в пределах общего количества дней, которые родитель накопил к дате начала их использования. Выходные, право на которые сотрудник, гражданский служащий, работник приобретет после такого «отпуска», он может использовать ежемесячно (Правила, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 года № 714).

2.21. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления, в состав аттестационных комиссий включается представитель выборного профсоюзного органа.

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. Представитель нанимателя (работодатель) при наличии возможности обеспечивает 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. Представитель нанимателя (работодатель) рассматривает ходатайства выборного профсоюзного органа о представлении сотрудников, гражданских служащих и работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия Главного 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 Главного 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. Представитель нанимателя (работодатель):

3.1.1. Осуществляет согласованные с выборным профсоюзным органом мероприятия по обеспечению занятости сотрудников, государственных служащих и работников, предоставлению гарантий и компенсаций в связи с высвобождением сотрудников, государственных служащих и работников.

3.1.2. Вопросы предполагаемой реорганизации подведомственных подразделений, изменения форм организации труда, которые затрагивают интересы сотрудников, гражданских служащих и работников, рассматриваются по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.3. За сотрудником, государственным 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 заработка сохраняется на срок его переквалификации.

3.1.4. В случае реорганизации или ликвидации в подразделениях Главного управления, либо сокращения должностей сотрудников, государственной службы, численности или штата работников и возможного расторжения контрактов, трудовых договоров с сотрудниками, государственными служащими и работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также письменно информируют об этом 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 (более 50 человек в течение 30 дней; Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 (ред. от 24.12.2014) "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"), – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.5 Представитель нанимателя (работодатель) 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, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации

3.2. Увольнение сотрудников, государственных служащих и работников в подразделениях Главного управления, являющихся членами Профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. 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, государственных служащих, работников до наступления срока расторжения контракта, трудового договора и перемещения их на вакантные должности.

3.4. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает сотрудникам, гражданским служащим и работникам, высвобождаемым из подразделений Главного 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 Главного управления.

3.5. При сокращении должностей государственной гражданской службы, численности или штата работников в подразделениях Главного управления представитель нанимателя (работодатель) учитывает 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 гражданской 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 Главном управлении 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 16 лет включительно;
- инвалиды и участники боевых действий по защите Отечества;
- овдовевшие супруги ветеранов боевых действий в течение года со дня признания овдовевшего супруга вдовцом
- сотрудники, гражданские служащие, работники, повышающие свою квалификацию по направлению представителя нанимателя (работодателя) без отрыва от работы;
- сотрудники, гражданские служащие, работники, в семье которых один из супружеских имеет статус безработного;

- руководитель (его заместители) выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы.

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

3.6. При переводе сотрудника, гражданского служащего, 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 представителя нанимателя (работодателя) за ним сохраняется средний заработка по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовымувечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления сотрудника, гражданского служащего, работника.

#### **4. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

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

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

4.1.2. Молодым специалистом является сотрудник, гражданский служащий, работник в возрасте до 35 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.

4.3. Представитель нанимателя (работодатель) в целях привлечения и закрепления и воспитания молодых специалистов:

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

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

4.3.3. Информирует молодых специалистов о задачах и деятельности Нижегородской областной организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

4.3.4. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы.

4.3.5. Поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности Нижегородской областной организации Профсоюза.

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 Главного управления.

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

Оплата труда сотрудников, гражданских служащих Главного управления производится в соответствии с Законами № 328 – ФЗ от 01.10.2019 "О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", № 79-ФЗ от 27.07.2004 Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих», с Приказом ФССП России от 17.01.2020 № 103 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органа принудительного исполнения Российской Федерации, Порядка

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

Оплата труда работников Главного 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 Главного 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 федерального органа 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 коллективным договором, соглашением, 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 коллективным договором, соглашением, 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 Главном 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 два месяца до их введения.

5.6. Денежное довольствие сотрудникам Главного управления выплачивается один раз в месяц, денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам Главного 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 сотрудника, гражданского служащего, работника без освобождения от службы (работы), определенной контрактом, трудовым договором, сотруднику, гражданскому служащему, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон контракта, трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. За сотрудниками, гражданскими служащими и работниками Главного 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 заработка плата).

5.9. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, установленных Трудовым кодексом РФ и 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 сотрудников, гражданских служащих, 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.

5.11. Сотрудники, гражданские служащие, работники, которые выполняют дополнительную работу в форме наставничества без освобождения от основной работы являются наставниками.

5.12. Наставники первоочередно направляются на получение дополнительного профессионального образования с целью повышения квалификации наставников за счет средств работодателя.

5.13. Представитель нанимателя (работодатель) поощряет наставников памятными подарками, корпоративными знаками отличия, ходатайствует о вручении им государственных наград (отраслевых, государственных, ведомственных).

5.14. Наставники имеют приоритетное право на включение представителем нанимателя (работодателем) в кадровый резерв на руководящие должности в организации.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья сотрудников, гражданских служащих и работников Главного 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 выборного профсоюзного органа могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представитель нанимателя (работодатель) и представитель выборного профсоюзного органа.

Представитель нанимателя (работодатель) создает 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) разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления, создает службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда и назначает 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 проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев, трудопотери в днях, причины) и разрабатывают согласованные с выборным профсоюзным органом мероприятия по его снижению (недопущению).

6.6. Сотрудники, гражданские служащие и работники Главного 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) обеспечивает 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. В случае отказа сотрудника, гражданского служащего, работника Главного 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.

6.10. 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 сотрудников, гражданских служащих, работников.

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

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

6.13. Постановления Нижегородской областной организации Профсоюза по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению представителем нанимателя (работодателем).

6.14. В случае установления факта грубой неосторожности сотрудника, гражданского служащего или работника Главного 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 профсоюзного органа.

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

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

6.17. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органа гражданского надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органа общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.18. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно представитель нанимателя (работодатель) исполняет обязанности, предусмотренные абз. 17, 20, 21 ч. 2 статьи 214 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными представителем нанимателя (работодателем). Другие обязанности представителя нанимателя (работодателя) по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, 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 профсоюзного органа, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

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

7.2. Представитель нанимателя (работодатель):

7.2.1. Обеспечивает 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, участникам и инвалидам боевых действий.

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

7.2.3. В установленном Федеральном законе от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» порядке, осуществляют предоставление в территориальные органы СФР по Нижегородской области сведений о застрахованных лицах.

7.2.4. Предоставляет председателю выборного профсоюзного органа (не освобожденному от основной деятельности) за сложность и интенсивность труда ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск три дня.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Профсоюза, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Соглашением.

8.2. Представитель нанимателя (работодатель):

8.2.1. Соблюдает права выборного профсоюзного органа, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов сотрудников, государственных служащих, работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускает вмешательства в деятельность выборного профсоюзного органа.

8.2.2. Не препятствует вступлению сотрудников, государственных служащих и работников Главного управления в Профсоюз.

8.2.3. Предоставляет выборным профсоюзовым органам согласно их запросам информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления необходимые для осуществления работы в интересах сотрудников, гражданских служащих, работников.

8.2.4. Содействует представителям выборного профсоюзного органа в посещении подразделений Главного управления, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав сотрудников, гражданских служащих и работников, а также уставных задач Профсоюза.

8.2.5. Освобождает от основной работы с сохранением денежного содержания (среднего заработка) членов выборного профсоюзного органа, уполномоченных по охране труда, в создаваемых совместно с представителем нанимателя (работодателем) комиссиях, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых Нижегородской областной организацией Профсоюза, конференций, пленумов, для участия в работе по выполнению общественных обязанностей в интересах членов

Профсоюза, проводимых ей мероприятиях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.2.6. Предоставляют выборному профсоюзному органу Главного 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; 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 счет Нижегородской областной организации Профсоюза членских взносов.

На основании личных письменных заявлений сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Нижегородской областной организации Профсоюза денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной Нижегородской областной организацией Профсоюза, для обеспечения защиты их прав и интересов.

Представитель нанимателя (работодатель) не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.2.8. Может поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборного профсоюзного органа, их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.2.9. Содействует выборному профсоюзному органу в использовании местных информационных систем для широкого информирования сотрудников, гражданских служащих и работников Главного управления о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов сотрудников, гражданских служащих и работников.

8.3. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) руководителей (их заместителей) выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей государственной гражданской службы, численности или штата работников в Главном управлении 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 членам выборного профсоюзного органа, 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 выборных профсоюзных органов 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. Представляет и защищает законные права и интересы членов Профсоюза, а также сотрудников, государственных служащих и работников Главного управления, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих в Нижегородскую областную организацию Профсоюза денежные средства в размере и на условиях установленных Нижегородской областной организацией Профсоюза, 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 представителем нанимателя (работодателем) 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, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.1.7. Выделяет материальную помощь на лечение членов Профсоюза а, 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, производит 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 профессионального союза 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 Нижегородской областной организации Профсоюза и коллегиях Главного 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  
к Региональному отраслевому  
Соглашению 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 на 2026-2028  
годы

### СОСТАВ

комиссии для подготовки заключения и контроля 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 Российской Федерации  
на 2026-2028 годы

от Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области:

1. Лысенко Глеб Андреевич - заместитель руководителя Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области – заместитель главного судебного пристава нижегородской области.
2. Ражева Светлана Вадимовна – заместитель начальника финансово экономического отдела Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области
3. Саликова Гульнара Султановна - начальник отдела кадров Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области

от Нижегородской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

1. Низовцева Олеся Анатольевна - председатель первичной Нижегородская областная организация Профсоюза ной

организации Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области

2. Большакова Светлана Николаевна правовой инспектор труда Нижегородская областная организация Нижегородская областная организация Профсоюза а Нижегородской областной организации Нижегородская областная организация Профсоюза а
3. Храмова Татьяна Ивановна – казначей первичной Нижегородская областная организация Профсоюза ной организации Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Нижегородской области

Пропито и пронумеровано на л. в 3  
экз.

Председатель Нижегородской областной  
организации Профсоюза

Мария — М.Н. Александрова.

«22» октября 2025

Работодателям отрасли,  
не участвовавшим  
в заключении соглашения

## ПРЕДЛОЖЕНИЕ

о присоединении работодателей к региональному отраслевому соглашению 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 на 2026 – 2028 годы

На региональном уровне заключено 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 на 2026 – 2028 годы (далее – Соглашение).

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду и занятости населения Нижегородской области 26 января 2026 г., текст соглашения опубликован в сетевом издании «Нижегородская правда» (<https://pravda-nn.ru/>) и на официальном сайте управления по труду и занятости населения Нижегородской области (<https://trud.nobl.ru/>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В соответствии со статьей 9 (ч. 13) Закона Нижегородской области от 27.04.1999 № 40-З «О социальном партнерстве» предлагаю работодателям отрасли, не участвовавшим в заключении Соглашения, присоединиться к нему.

Обращаем внимание, что если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования данного предложения в управление по труду и занятости населения Нижегородской области работодателями отрасли, не участвовавшими в заключении Соглашения, не будет представлен мотивированный письменный отказ присоединиться к Соглашению, то Соглашение будет считаться распространенным на работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Руководитель управления  
по труду и занятости населения  
Нижегородской области

И.О. Пантиухин