

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



Е.С. Григорьева

2023г.

Начальник
Северо-Западного таможенного
управления



А.В. Повод

« 24 » марта

2023г.

МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Межрегиональной Санкт-Петербурга
и Ленинградской области общественной организацией
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации

и

Северо-Западным таможенным управлением

на 2023 – 2025 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 19 " марта 2013 г.
рег. № 377/23-С
Подпись

Санкт-Петербург

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
« 20 » марта 2013.
рег. № 3/С-23
МЧУР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Межрегиональное соглашение между Межрегиональной Санкт-Петербург и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Северо-Западным таможенным управлением на 2023 – 2025 годы (далее – Соглашение) заключено на межрегиональном (отраслевом) уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) и работников, и обеспечения стабильной и эффективной деятельности таможенных органов Северо-Западного таможенного управления (далее – СЗТУ).

Соглашение регулирует профессиональные, служебные, социально-трудовые отношения в таможенных органах СЗТУ и устанавливает общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях, компенсациях и льготах сотрудникам, гражданским служащим и работникам таможенных органов СЗТУ.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в таможенных органах СЗТУ, контрактов о службе в таможенных органах, служебных контрактов и трудовых договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых, служебных споров.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- сотрудники, гражданские служащие и работники таможенных органов СЗТУ в лице их полномочного представителя – Межрегиональной Санкт-Петербург и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Комитет Профсоюза);

- представители нанимателя (работодатели) – СЗТУ и подчиненные ему таможенные органы, расположенные на территории Санкт-Петербурга и Ленинградской области, в лице СЗТУ.

1.3. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует по 31 декабря 2025 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее 3 месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение распространяется на всех представителей нанимателя (работодателей), сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов (в части, не урегулированной федеральным законом от 21 июля 1997 г.

№ 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 114-ФЗ), федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) и ТК РФ) и выборные органы профсоюзных организаций СЗТУ и таможенных органов СЗТУ, расположенных в Санкт-Петербурге и на территории Ленинградской области (далее – таможенные органы, таможенные органы СЗТУ).

1.5. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов, сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов.

1.6. Представители нанимателя (работодатели) при получении уведомления в письменной форме от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.7. Коллективные договоры таможенных органов не могут содержать условий, нарушающих права сотрудников, гражданских служащих, работников и снижающих уровень гарантий, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре таможенного органа с учетом его финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для сотрудников, гражданских служащих и работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в таможенных органах коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

1.8. Представитель нанимателя (работодатель), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором перед принятием правового акта направляет проект правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения, и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного правового акта направляет представителю нанимателя (работодателю) мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом правового акта либо содержит предложения по его совершенствованию, представитель нанимателя (работодатель) может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации

с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего представитель нанимателя (работодатель) имеет право принять правовой акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренным ТК РФ.

1.9. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые (служебные) отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы сотрудников, гражданских служащих и работников, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.10. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение сотрудников, гражданских служащих и работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.11. Ежегодно (в феврале следующего за отчетным годом) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

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

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

1.14. В двухнедельный срок с момента подписания Соглашения СЗТУ доводит его текст до представителей нанимателя (работодателей) – таможенных органов, Комитет Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций для ознакомления с его содержанием сотрудников, гражданских служащих, работников и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах представителей сторон.

1.15. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, представителей нанимателя.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие таможенных органов и необходимость улучшения положения сотрудников, гражданских служащих и работников СЗТУ, представители нанимателя (работодатели) – таможенные органы СЗТУ:

2.1.1. Организуют работу по профессиональной переподготовке и повышению квалификации сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Предоставляют соответствующим выборным профсоюзовым органам по их запросам информацию: о численности и составе сотрудников, гражданских служащих и работников; порядке и условиях оплаты труда; размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, сотрудников, гражданских служащих и объеме задолженности по выплате заработной платы; о состоянии условий и охраны труда; планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штата и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.3. Предоставляют возможность представителям первичных профсоюзных организаций принимать участие в работе совещаний и других мероприятиях в порядке, установленном ФТС России.

2.1.4. Обеспечивают учет мнения представителей первичных профсоюзных организаций при разработке и принятии правовых актов (в случаях наделения СЗТУ соответствующими полномочиями на их разработку), затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы сотрудников, гражданских служащих и работников.

2.2. Комитет Профсоюза:

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых индивидуальных прав и интересов сотрудников, гражданских служащих, работников таможенных органов СЗТУ, являющихся членами Профсоюза.

2.2.2. Оказывает профсоюзному активу первичных профсоюзных организаций таможенных органов помощь в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых, служебных споров.

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах таможенных органов.

2.2.4. Содействует предотвращению в коллективах индивидуальных и коллективных трудовых, служебных споров при выполнении работодателями, представителями нанимателя обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.2.5. Обращается в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-

трудовых, профессиональных прав и интересов сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов.

2.2.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями, представителями нанимателя трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.7. Принимает участие в мероприятиях по специальной оценке условий труда (далее – СОУТ).

2.2.8. Обеспечивает участие представителей первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации сотрудников, гражданских служащих, работников таможенных органов в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.2.9. Не допускает установление в коллективных и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

2.3. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.3.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2.3.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в таможенных органах.

2.3.3. Содействовать:

- повышению эффективности заключаемых коллективных договоров;

- обеспечению социальной стабильности в коллективах на основе повышения уровня жизни сотрудников, гражданских служащих, работников и членов их семей, соблюдения их социальных и трудовых гарантий;

- осуществлению в таможенных органах в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3. СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании служебных (трудовых) отношений исходят из того, что:

3.1.1. Служебные отношения сотрудников, гражданских служащих и трудовые отношения работников регулируются Федеральным законом № 114-ФЗ, Федеральным законом № 79-ФЗ, ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными и иными правовыми актами ФТС России, принятыми в пределах ее компетенции.

3.1.2. Содержание контракта о службе в таможенных органах (далее – контракт), служебного контракта и трудового договора, порядок

их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 114-ФЗ, Федеральным законом № 79-ФЗ и ТК РФ.

Стороны контракта, служебного контракта и трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективных договоров и локальных актов, принятых в СЗТУ, его таможенных органах.

Условия, включаемые в контракт, служебный контракт и трудовой договор, не могут ухудшать положение сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

3.2. Представитель нанимателя (работодатель) обязан до подписания контракта, служебного контракта, трудового договора с сотрудником, гражданским служащим, работником ознакомить его под подпись с правилами внутреннего распорядка, служебного распорядка, внутреннего трудового распорядка, Соглашением, а также иными локальными актами, непосредственно связанными со службой сотрудника, гражданского служащего, трудовой деятельностью работника таможенного органа.

3.3. Представители нанимателя (работодатели) формируют в электронном виде основную информацию о служебной (трудовой) деятельности и служебном (трудовом) стаже каждого сотрудника, гражданского служащего, работника (далее – сведения о служебной (трудовой) деятельности) и представляют ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.4. В сведения о служебной (трудовой) деятельности включается информация о сотруднике, гражданском служащем, работнике, месте его службы (работы), его служебной (трудовой) функции, переводах сотрудника, гражданского служащего, работника на другую постоянную службу (работу), об увольнении сотрудника, гражданского служащего, работника с указанием основания и причины прекращения контракта, служебного контракта и трудового договора, другая информация, предусмотренная трудовым законодательством, иным федеральным законом.

3.5. В соответствии с действующим законодательством представители нанимателя (работодатели) обеспечивают обработку персональных данных сотрудников, гражданских служащих, работников.

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

3.5.2. Ответственность за порядок хранения и использования персональных данных сотрудников, гражданских служащих, работников несет представитель нанимателя (работодатель).

3.6. Представители нанимателя (работодатели) обязуются предоставлять сотруднику, гражданскому служащему, работнику (за исключением случаев, если на них ведется трудовая книжка) сведения об их служебной (трудовой)

деятельности за соответствующий период способом, указанным в заявлении сотрудника, гражданского служащего, работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у представителя нанимателя (работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном представителем нанимателя (работодателем), по адресу его электронной почты:

- в период службы (работы) не позднее трех служебных (рабочих) дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения контракта, служебного контракта, трудового договора.

3.7. Режим служебного времени сотрудников регулируется правилами внутреннего распорядка, режим служебного времени гражданских служащих – правилами служебного распорядка, режим рабочего времени работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителями нанимателя (работодателями) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.8. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают сотрудникам, гражданским служащим и работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

3.9. При служебной необходимости в отношении гражданских служащих и работников таможенных органов может устанавливаться ненормированный рабочий (служебный) день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные гражданские служащие и работники могут по решению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей гражданских служащих и работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правовым актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для исполнения неотложных или непредвиденных обязанностей по службе сотрудник таможенного органа может привлекаться к исполнению своих должностных обязанностей сверх установленного служебного времени, а также в выходные и праздничные дни на основании приказа начальника таможенного органа.

3.10. Привлечение отдельных гражданских служащих и работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, производится работодателем с письменного согласия гражданского служащего и работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия гражданского служащего и работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение сотрудников таможенных органов для исполнения неотложных или непредвиденных обязанностей по службе сверх установленного

служебного времени компенсируется предоставлением им в течение месяца дополнительных дней отдыха.

3.11. Сотрудникам таможенных органов предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Федеральным законом № 114-ФЗ.

3.12. Гражданским служащим предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ.

Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью три календарных дня.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскоому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскоому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отдельным категориям работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется работникам таможенных органов, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.14. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется ТК РФ.

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

3.16. Сотрудникам, гражданским служащим и работникам таможенных органов, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель, представитель нанимателя предоставляет вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.17. Сотруднику, гражданскому служащему, работнику таможенных органов, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.18. Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, представитель нанимателя, работодатели предоставляют ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков сотрудникам, гражданским служащим и работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым начальником таможенного органа, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

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

3.22. При увольнении сотруднику, гражданскому служащему, работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены сотруднику, гражданскому служащему, работнику по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

3.23. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, сотрудникам, гражданским служащим и работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) регистрация брака;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);

Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются в коллективном договоре.

3.24. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.25. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 3.26 Соглашения, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.26. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

3.27. СЗТУ, представители нанимателя (работодатели):

3.27.1. При наличии возможности и отсутствии маршрута общественного транспорта обеспечивают доставку отдельных категорий сотрудников,

гражданских служащих и работников на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом.

Порядок организации доставки сотрудников, гражданских служащих и работников на работу и обратно закрепляется в коллективных договорах.

3.27.2. Рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении сотрудников, гражданских служащих и работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, ФТС России к награждению.

3.27.3. Совместно с выборными профсоюзными органами первичных профсоюзных организаций обеспечивают создание и работу координационных органов (комиссий) таможенных органов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.27.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов могут включать представителей выборного профсоюзного органа.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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».

4.1. СЗТУ, представители нанимателя (работодатели):

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляют мероприятия по обеспечению занятости сотрудников, гражданских служащих и работников.

4.1.2. 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 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 работника.

4.1.3. Направляют гражданского служащего, не прошедшего аттестацию по причине несоответствия уровня квалификации требованиям к занимаемой им государственной должности соответствующей группы, с его согласия, на получение дополнительного профессионального образования.

4.1.4. При принятии решения о ликвидации таможенного органа, сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата сотрудников, работников, и возможном расторжении контрактов, служебных контрактов, трудовых договоров с сотрудниками, гражданскими служащими и работниками предупреждают их в письменной форме персонально подпись,

а также информируют об этом выборный орган первичной профсоюзной организации 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 гражданских служащих, численности или штата сотрудников, работников таможенных органов может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидации таможенного органа с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращения численности или штата сотрудников, гражданских служащих и работников таможенного органа в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

в) увольнения сотрудников, гражданских служащих и работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией таможенных органов либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

При увольнении сотрудника таможенного органа в связи с ликвидацией таможенного органа либо сокращением численности или штата сотрудников таможенного органа (далее – организационно-штатные мероприятия) он для последующего трудоустройства зачисляется, с его согласия, в распоряжение таможенного органа на срок до 3-х месяцев с сохранением денежного довольствия. В срок нахождения сотрудника в распоряжении таможенного органа не засчитывается время болезни или нахождение его в очередном и дополнительных отпусках.

4.1.5. Увольнение сотрудников, гражданских служащих и работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.1.6. Сотрудникам, гражданским служащим и работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией, предоставляется преимущественное право трудоустройства в этот таможенный орган в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых таможенных органах.

4.1.7. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата сотрудников и работников таможенных органов учитывают нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 ТК РФ, о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

4.2. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата сотрудников и работников, численность работающих регулируется в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров.

4.3. Представители нанимателя (работодатели) с письменного согласия гражданского служащего, работника вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- проведению с профсоюзными органами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в таможенном органе;

- определению более льготных критериев массового высвобождения сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности таможенных органов;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым сотрудникам, гражданским служащим и работникам таможенных органов;

- недопущению увольнения категории сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов, пользующихся преимущественным правом оставления на службе, замещаемой должности гражданской службы или работе при равной производительности труда и квалификации, одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (при наличии вакантных должностей).

4.5. Стороны ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования и переподготовки сотрудников, гражданских служащих и работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. СЗТУ, представители нанимателя (работодатели):

5.1.1. Осуществляют выплату денежного довольствия сотрудникам, денежного содержания гражданским служащим и заработной платы работникам в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

5.1.2. Предусматривают при формировании фондов оплаты труда сотрудников, гражданских служащих и работников средства на выплату должностных окладов, надбавок компенсационного и стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

5.2. Производят индексацию окладов денежного содержания сотрудников и гражданских служащих, должностных окладов (тарифных ставок) работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3. Месячная заработная плата работника таможенного органа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

5.4. Работникам, выполняющим в одном и том же таможенном органе наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.5. Денежное содержание гражданским служащим, денежное довольствие сотрудникам, заработка плата работникам выплачивается в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный ими счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, контрактом, служебным контрактом, трудовым договором.

В случае задержки выплаты денежного содержания (довольствия), заработной платы в установленные сроки представители нанимателя (работодатели) несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6. За сотрудниками, гражданскими служащими и работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется денежное довольствие (содержание), средняя заработка плата и место работы.

5.7. При выполнении работ в ночное время гражданским служащим, производится доплата за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов в размере 20 процентов месячного должностного оклада, рассчитанного за час работы, работникам в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) по занимаемой должности.

5.8. За сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни гражданским служащим и работникам производится доплата в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

5.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается работникам в размере не менее двух третей средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится

в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.11. К денежному довольствию сотрудников, денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников таможенных органов, проходящих службу, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных, применяются коэффициенты (районные, за службу, работу в высокогорных районах, за службу, работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

5.12. При направлении на обучение по программам дополнительного профессионального образования с отрывом от службы, работы за сотрудниками, гражданскими служащими и работниками на весь период обучения сохраняется место службы, работы, денежное довольствие (содержание), средняя заработка по основному месту службы, работы.

5.13. Представители нанимателя (работодатели), по установленной ими письменной форме извещают каждого сотрудника, гражданского служащего, работника таможенного органа о составных частях денежного довольствия, денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.14. В пределах выделенных денежных средств сотрудникам, гражданским служащим, работникам оказывается материальная помощь в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и ФТС России.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области охраны труда, санитарно-эпидемиологического благополучия человека, охраны здоровья граждан, считая приоритетными направлениями в своей деятельности сохранение жизни и здоровья сотрудников, гражданских служащих, работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и обеспечение управления профессиональными рисками в таможенных органах.

6.2. СЗТУ, представители нанимателя (работодатели):

6.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в таможенных органах в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ. Гарантируют права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда.

Создают необходимые условия для работы в области охраны труда представителей первичных профсоюзных организаций в таможенных органах

(освобождение от основной работы на время выполнения работ по охране труда, прохождения обучения в области охраны труда, участия в работе комиссии по охране труда и т.п.).

6.2.2. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.3. Не реже одного раза в полугодие анализируют состояние условий и охраны труда, причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в таможенных органах, разрабатывают мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.2.4. 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.

6.2.5. Организуют проведение оздоровительных мероприятий, предусмотренных законодательством Российской Федерации для гражданских служащих и отдельных категорий работников, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых.

Конкретные формы и степень участия представителей нанимателя и работодателей в решении этих вопросов закрепляются в коллективных договорах.

Порядок санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха сотрудников и членов их семей определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах средств, выделяемых на эти цели из федерального бюджета.

6.2.6. Организуют управление профессиональными рисками.

6.2.7. Обеспечивают работников аптечками с выполнением требований к их комплектации для оказания первой помощи, утвержденных приказом Министерства здравоохранения РФ от 15 декабря 2020 г. № 1331н.

6.2.8. Обеспечивают при организации рабочих мест выполнение приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».

6.2.9. Обеспечивают соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда.

6.2.10. Осуществляют информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставленных им гарантиях, полагающихся компенсациях.

6.2.11. Обеспечивают выдачу сотрудникам, гражданским служащим и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты, обезвреживающих и обеззаражающих средств в соответствии

с требованиями и нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

6.2.12. Организуют расследования несчастных случаев, связанных с производством, произошедших с сотрудниками, гражданскими служащими и работниками, а также иных случаев причинения вреда их здоровью, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Обеспечивают включение в состав комиссии по расследованию несчастного случая представителя первичной профсоюзной организации.

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

6.4. В соответствии с частью 7 статьи 216.1 ТК РФ отказ сотрудника, гражданского служащего и работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных контрактом, служебным контрактом, трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. В случае причинения вреда жизни и здоровью сотруднику, гражданскому служащему, работнику при исполнении ими должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в таможенных органах, осуществляют ведомственный контроль за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

6.7. В соответствии со статьей 224 ТК РФ в СЗТУ, таможенных органах создаются комиссии по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и Профсоюза.

Представители нанимателя (работодатели) создают необходимые условия для работы комиссий по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета по охране труда.

С периодичностью 1 раз в три года организуется обучение членов комиссии по охране труда.

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

6.9. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья сотрудников, гражданских служащих и работников обязательны к рассмотрению представителем нанимателя (работодателем).

7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищённости молодёжи стороны Соглашения договорились о том, что молодым специалистом является сотрудник, гражданский служащий, работник в возрасте до 35 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на гражданскую службу (работу), службу в таможенные органы, на основании срочного служебного контракта (трудового договора) или заключенного на неопределенный срок, а также на основании контракта.

7.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Соглашения по молодежной политике являются:

- Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.

- Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности молодых специалистов.

- Обеспечение правовой и социальной защиты молодых специалистов.

- Возможность создания совместных общественных Советов (комиссий) по работе с молодыми специалистами в таможенных органах, Советов молодых специалистов, Советов наставников.

7.3. Представитель нанимателя (работодатели) в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

7.3.1. Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, содействуют участию представителей молодых специалистов в комиссиях по ведению коллективных переговоров.

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

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

7.4. Коллективными договорами таможенных органов могут предусматриваться:

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

7.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, института наставничества.

7.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодых специалистов.

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны Соглашения принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, обеспечения жилыми помещениями, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением и коллективными договорами.

8.2. Представители нанимателя (работодатели):

8.2.1. В пределах своей компетенции при заключении коллективных договоров предусматривают установление социальных льгот, гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации сотрудникам, гражданским служащим и работникам таможенных органов устанавливаются в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и отражаются в коллективном договоре.

8.2.2. Обеспечивают предоставление сотрудникам, гражданским служащим, и работникам таможенных органов в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

8.2.3. Предоставляют льготы и компенсации сотрудникам, гражданским служащим и работникам таможенных органов, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Обеспечивают своевременную уплату страховых взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

8.2.5. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», своевременно представляют в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

8.2.6. Организовывают медицинское обслуживание в ведомственных лечебно-профилактических учреждениях ФТС России сотрудников, гражданских служащих и отдельных категорий работников таможенных органов СЗТУ в период их службы (работы) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.7. Оказывают сотрудникам, гражданским служащим, работникам таможенных органов содействие в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели в установленном порядке и закрепленным в нормативных правовых актах.

Порядок улучшения жилищных условий сотрудников, гражданских служащих, работников таможенных органов определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.8. Организуют возмещение расходов на проезд работникам, имеющим разъездной характер работы, в соответствии с действующим законодательством.

8.3. При направлении сотрудника, гражданского служащего, работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места службы (работы), должности, денежного довольствия, денежного содержания, средней заработной платы, а также возмещение расходов:

- по проезду;

- по найму жилого помещения;

- суточных;

- иных расходов, произведенных с разрешения или ведома представителя нанимателя (работодателя).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.4. Представители нанимателя (работодатели) предоставляют гарантии и компенсации сотрудникам, гражданским служащим и работникам таможенных органов в порядке и случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

8.5. Стороны способствуют сохранению и развитию существующей социальной сферы и обеспечению ее финансирования в пределах выделенных бюджетных средств.

8.6. Представители нанимателя (работодатели) создают условия для занятий физкультурой и спортом, по договоренности Сторон обеспечивают проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди сотрудников, гражданских служащих, работников и членов их семей.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), иными федеральными законами Российской Федерации, Уставом Комитета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, положения о таможенном органе, коллективного договора.

9.2. Стороны признают свободу объединения сотрудников, гражданских служащих, работников в Профсоюз в качестве одного из основополагающих прав

человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций в таможенных органах. Стороны обращают внимание на то, что представители нанимателя, работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в таможенных органах.

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации таможенного органа помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям с необходимым оборудованием для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи и необходимые правовые акты. В случаях, предусмотренных коллективным договором, при необходимости предоставлять транспортные средства.

Для проведения оздоровительных, культурно-массовых и спортивных мероприятий предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации таможенного органа помещения, транспортные средства, спортивные комплексы, находящиеся в собственности, либо арендованные.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении таможенных органов, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять профсоюзовым органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений сотрудников, гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета таможенного органа на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных Комитетом Профсоюза, для обеспечения защиты их прав и интересов.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.6. Содействовать профсоюзовым органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования сотрудников, гражданских служащих и работников о деятельности Комитета Профсоюза по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

9.3. Стороны признают гарантии сотрудников, гражданских служащих и работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Члены выборных органов профсоюзных организаций, представители профсоюзной организации в создаваемых представителем нанимателя (работодателем) комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей

в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

9.3.2. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в таможенных органах, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов.

9.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9.6. Права и гарантии профсоюзов работникам, не освобожденным от основной деятельности, помимо установленных трудовым законодательством Российской Федерации, могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

10.1. Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуются:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой дисциплины.

10.1.2. При необходимости разрабатывать и вносить в федеральные органы исполнительной власти предложения о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений в целях усиления социальной защиты сотрудников, гражданских служащих, работников таможенных органов.

10.1.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также сотрудников, гражданских служащих и работников, не являющихся членами Комитета Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

10.1.4. Не допускать вмешательства в профессиональную деятельность таможенных органов по выполнению возложенных на них задач и обязанностей.

Предложения выборных профсоюзных органов по вопросам назначения на должность либо восстановления в должности, перемещения по службе,

отстранения от занимаемой должности, присвоения классного чина, увольнения из таможенных органов, применения мер поощрения или взыскания, а также по вопросам служебной деятельности гражданских служащих таможенных органов носят рекомендательный характер.

10.1.5. Руководствуясь ТК РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц осуществлять контроль за соблюдением работодателями, представителями нанимателя трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзовым организациям, созданным в таможенных органах, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов, представителей работодателей по направлениям профсоюзной деятельности.

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

10.1.8. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов - членов Профсоюза.

10.1.9. Оказывать членам и первичным организациям Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных, коллективных трудовых и служебных споров.

10.1.10. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья сотрудников, гражданских служащих и работников таможенных органов.

10.2. За счет средств профсоюзного бюджета производить денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с Положением о страховом фонде Комитета Профсоюза.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Каждая из Сторон, подписавшая Соглашение, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий.

11.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют двусторонняя отраслевая комиссия, состав которой указан в приложении к Соглашению, первичные профсоюзные организации таможенных органов СЗТУ, представители нанимателя (работодатели) и соответствующие органы по труду.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица оперативно в письменной форме информируют непосредственно руководителей, подписавших Соглашение.

Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

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

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

СОСТАВ

двухсторонней отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Межрегионального соглашения между Межрегиональной Санкт-Петербургской и Ленинградской областями общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Северо-Западным таможенным управлением на 2023 – 2025 годы и организации контроля за его выполнением

От Северо-Западного таможенного управления:

Калинкин Евгений Викторович – заместитель начальника управления – начальник кадровой службы;

Солоха Наталья Юрьевна – заместитель начальника правовой службы;

Говгаленко Елена Александровна – начальник отдела расчетов по оплате труда и иным выплатам финансово-бухгалтерской службы;

Пастернак Ольга Викторовна – начальник отделения охраны труда, гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций;

Лесовой Александр Иванович – главный государственный таможенный инспектор отдела медицинского обеспечения тыловой службы;

Основание: письмо СЗТУ от 14.10.2022 № 17-02-29/24435.

От Межрегиональной организации ПРГУ РФ:

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

Комиссарова Елена Валерьевна – правовой инспектор труда Межрегиональной организации ПРГУ РФ;

Шайтор Александр Анатольевич – технический инспектор труда Межрегиональной организации ПРГУ РФ;

Носов Василий Витальевич – председатель первичной профсоюзной организации Северо-Западного таможенного управления.

Основание: постановление Президиума Межрегиональной организации ПРГУ РФ от 21.09.2022 № 15-15.4.