

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



Е.С. Григорьева

« 13 »

марта

2019 г.

Начальник Главного управления
МЧС России по Ленинградской
области



Е.Г. Дейнека

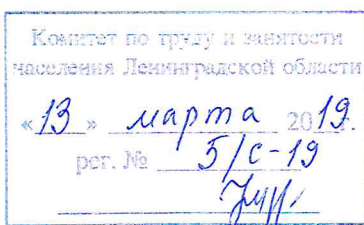
« 13 »

марта

2019 г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Главным управлением МЧС России по Ленинградской области
и
Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской
области организацией Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации
на 2019-2021 годы



Ленинградская область
п. Мурино

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение между Главным управлением МЧС России по Ленинградской области и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2019-2021 годы (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне с целью определения в договорном порядке согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие), работников Главного управления МЧС России по Ленинградской области и подчиненных ему подразделений, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение достигнутых договоренностей.

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

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работодатели (представители нанимателя) – Главное управление МЧС России по Ленинградской области и подчиненные ему подразделения – федеральные государственные казенные и бюджетные учреждения (далее – Главное управление и подчиненные подразделения) в лице их представителя – Главного управления МЧС России по Ленинградской области;

- гражданские служащие, работники Главного управления и подчиненных подразделений – федеральных государственных казенных и бюджетных учреждений в лице их представителя – Комитета Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Комитет Профсоюза).

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2021 г. Условия настоящего Соглашения применяются к отношениям, возникшим с 01 января 2019 г. Решение о продлении срока действия настоящего Соглашения, а также о заключении нового Соглашения, принимается сторонами за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Главном управлении и подчиненных ему подразделениях и, устанавливающим общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях гражданским служащим, работникам Главного управления и подчиненных подразделений.

1.4.1. Стороны признают целесообразным заключение коллективных договоров и обязуются оказывать всестороннее содействие и поддержку развитию социального партнерства в подчиненных Главному управлению подразделениях.

1.4.2. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот в рамках трудового законодательства и установленного финансового обеспечения.

1.4.3. Работодатели, получившие письменные предложения от первичных профсоюзных организаций о начале коллективных переговоров, обязаны в семидневный срок вступить в переговоры, провести их и на согласованных условиях заключить коллективные договоры.

1.4.4. Заключаемые коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

1.5. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением настоящего Соглашения осуществляются двухсторонней отраслевой Комиссией, состав которой указан в приложении к Соглашению. Контроль за выполнением Соглашения осуществляют также выборные органы первичных профсоюзных организаций, работодатели (представители нанимателя) и соответствующий орган по труду.

1.6. Соглашение распространяется на всех работодателей, представителей нанимателя, гражданских служащих и работников Главного управления и подчиненных подразделений и обязательно для выполнения ими.

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

1.7. В течение срока действия Соглашение может быть изменено или дополнено в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителя нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов, гражданских служащих и работников Главного управления и подчиненных подразделений.

1.8. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и

правовой защищённости гражданских служащих и работников Главного управления и подчиненных подразделений.

1.9. Стороны:

1.9.1. Не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации одного из представителей Сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемого представителя одной из Сторон переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения в Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.9.2. Обеспечивают участие представителей другой Стороны Соглашения в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с толкованием положений Соглашения и его выполнением. Толкование положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей Сторон в форме решений Комиссии.

1.9.3. Своевременно представляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы гражданских служащих и работников Главного управления и подчиненных подразделений.

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

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

1.11. В течение семи дней со дня подписания Соглашения Главное управление МЧС России по Ленинградской области направляет его на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости Ленинградской области.

1.12. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Главное управление доводит его текст до подчиненных подразделений, Комитет Профсоюза – до выборных органов первичных профсоюзных организаций для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах представителей Сторон.

1.13. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются на заседании двухсторонней отраслевой Комиссии, подводятся на заседании Президиума Межрегиональной организации Профсоюза с участием представителей Главного управления МЧС России по Ленинградской области и доводятся до сведения представителя нанимателя, работодателей,

гражданских служащих, работников и выборных органов первичных профсоюзных организаций.

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

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ, СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Профессиональные служебные отношения (далее – служебные отношения) гражданских служащих регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), а в части, не урегулированной указанным Федеральным законом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

2.3. Стороны служебного контракта и трудового договора определяют его условия с учетом соответствующих положений законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения, коллективных договоров и иных локальных актов Главного управления и подчиненных подразделений.

Условия, включаемые в служебный контракт и трудовой договор, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами. Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего, работника, установленные законодательством Российской Федерации, Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Не допускается 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.

2.5. Трудовой договор с работниками Главного управления и подчиненных подразделений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Представитель нанимателя, работодателя, обязаны до подписания служебного контракта с гражданским служащим, трудового договора с

работником ознакомить их под роспись соответственно со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с прохождением гражданской службы, трудовой деятельностью.

2.7. Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не имеющие особенностей применения в МЧС России, применяются с момента вступления их в силу без дополнительного объявления нормативными актами МЧС России. Нормативные правовые акты МЧС России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих, работников, доводятся в установленном порядке до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций в течение трех дней со дня их официального поступления в Главное управление и подчиненные подразделения.

2.8. По решению представителя нанимателя, при проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего и урегулированию конфликта интересов в состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.10. Представитель нанимателя, работодатели при наличии возможности обеспечивают доставку отдельных категорий работников и гражданских служащих на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта. Вопросы организации доставки работников и гражданских служащих на работу и обратно закрепляются в коллективных договорах.

2.11. Представитель нанимателя, работодатели:
организуют награждение гражданских служащих, работников Главного управления и подчиненных подразделений государственными наградами Российской Федерации и ведомственными наградами МЧС России в соответствии с законодательством Российской Федерации;

рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников Главного управления и подчиненных подразделений в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия МЧС России.

2.12. Представитель нанимателя и работодатели:

2.12.1. Осуществляют согласованные с выборными органами профсоюзных организаций мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.12.2. В случае реорганизации или ликвидации Главного управления или подчиненных подразделений либо сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников и возможного расторжения служебных контрактов, трудовых договоров с гражданскими служащими, работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись.

Работодатели (представители нанимателя) информируют в письменной форме о предстоящем сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников выборный орган соответствующей 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 гражданского служащего, работника. В случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников может привести к массовому увольнению гражданских служащих и работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.12.3 Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых гражданских служащих, работников.

2.12.4. Увольнение считается массовым в случаях:

а) ликвидации (упразднения) Главного управления либо подчиненного подразделения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращения численности или штата работников Главного управления и подчиненных подразделений в количестве:

50 и более человек в течение 30 дней;

200 и более человек в течение 60 дней.

2.13. Гарантии и компенсации в связи с сокращением должностей гражданской службы и высвобождением работников Главного управления и подчиненных подразделений обеспечиваются в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации о труде.

2.14. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров и упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых гражданских служащих, работников Главного управления и подчиненных подразделений до наступления срока расторжения служебного контракта или трудового

договора и перемещения их внутри структурных подразделений Главного управления и подчиненных подразделений на вакантные места.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителем нанимателя, работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих гражданских служащих, работников.

2.15. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников Главного управления и подчиненных подразделений учитываются нормы Трудового кодекса, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе. Помимо категорий гражданских служащих, работников, пользующихся преимущественным правом оставления на замещаемой должности гражданской службы или работе, установленных Трудовым кодексом и Федеральным законом № 79-ФЗ, преимущественное право на оставление на работе предусматривается для:

- имеющих стаж работы в Главном управлении и подчиненных подразделениях свыше 10 лет;
- получивших профзаболевание или производственную травму при выполнении работы у данного работодателя (представителя нанимателя);
- одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка–инвалида, не достигшего 18-летнего возраста);
- женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка, не достигшего 14-летнего возраста;
- руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы.

2.16. При освобождении гражданских служащих от замещаемой должности гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы и увольнении работников они предупреждаются о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.17. Увольнение гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.18. Представитель нанимателя и работодатели сохраняют за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

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

2.20. Представитель нанимателя, работодателя 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.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми соответственно представителем нанимателя и работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.2. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают гражданским служащим и работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

3.3. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах, не ниже установленных частью 1 статьи 152 Трудового кодекса для оплаты сверхурочной работы.

3.4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего

времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса.

3.5. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

Для отдельных работников также может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они при необходимости эпизодически могут привлекаться к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей гражданских служащих и работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

3.6. Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса, производится работодателями с их письменного согласия. В других случаях привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Исполнение гражданским служащим должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени допускается с его письменного согласия и оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если ему не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день.

3.7. Для работников, занятых при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков выхода на работу.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, - три месяца. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного

периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

3.8. По просьбе гражданских служащих, работников работодатели (представители нанимателя) могут устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

3.9. Привлечение к работе работников в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса.

3.10. Гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью

- 1) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;
- 3) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- 4) при стаже гражданской службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

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

Гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы

3.12. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее чем за 10 календарных дней до начала указанного отпуска.

При предоставлении федеральному гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов денежного содержания.

3.13. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска гражданским служащим с ненормированным служебным днем закрепляется в коллективном договоре.

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

3.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отдельным работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск). 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.

3.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

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

3.18. Работникам в соответствии с действующим законодательством, по их письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы установленной продолжительностью.

3.19. Работодатели (представители нанимателя), предоставляют работникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в системе МЧС России:

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

3.20. Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса.

3.21. Полный дополнительный отпуск по основаниям, указанным в пункте 3.21. настоящего Соглашения, предоставляется работнику, если он в рабочем году фактически выполнял трудовую функцию по соответствующей профессии, должности с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 11 месяцев.

3.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом).

3.23. Гражданским служащим, работникам, имеющим 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 могут устанавливаться 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 11 оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.24. График отпусков утверждается работодателем (представителем нанимателя) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года.

3.25. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.26. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый представителем нанимателя (работодателем) с учетом пожеланий гражданского служащего (работника), в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым

законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.27. Отзыв 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 рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска гражданских служащих, работников Главного управления и подчиненных подразделений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

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

3.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

3.30. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, гражданским служащим, работникам могут (в случае если это не противоречит интересам службы или работы) предоставляться дополнительные краткосрочные отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей; в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);
- г) День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, – учащегося младших классов (1–4 класс).

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

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Приоритетным направлением совместной деятельности стороны считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в Главном управлении и подчиненных подразделениях, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности. В этих целях:

- предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах;
- создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала гражданских служащих и

работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

4.2. Представитель нанимателя, работодателя:

4.2.1. Содействуют в обеспечении работой молодых специалистов – выпускников профильных учреждений высшего профессионального образования.

4.2.2. Разрабатывают систему профессиональной подготовки и переподготовки работников, предусматривая на ее реализацию целевое выделение денежных средств.

4.2.3. Организуют дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение гражданских служащих, работников.

4.2.4. В установленном порядке организуют отбор гражданских служащих, работников и направление в образовательные организации системы МЧС России.

4.2.5. При направлении гражданского служащего (работника) для получения дополнительного профессионального образования (на профессиональную переподготовку, повышение квалификации) за ним сохраняют место работы (должность) и денежное содержание (средняя заработная плата) по основному месту работы.

4.2.6. Создают необходимые условия для совмещения гражданской службы (работы) гражданских служащих (работников) с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования без отрыва от производства впервые, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4.2.7. Учитывают результаты профессионального образования при продвижении по службе (работе) гражданских служащих и работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Представитель нанимателя, работодателя:

5.1.1. Принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы и формированию фонда оплаты труда гражданских служащих, работников Главного управления и подчиненных подразделений.

5.1.2. Обеспечивают оплату труда гражданских служащих (работников) в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами МЧС России в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (заработной платы) в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки.

5.1.3. Регулируют оплату труда гражданских служащих, работников Главного управления и подчиненных подразделений в соответствии с законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации и МЧС России.

Принимают локальные нормативные акты, устанавливающие порядок и условия оплаты труда работников, с учетом мнения выборных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций

5.1.4. Утверждают положение о премировании с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

5.1.5. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.6. За гражданскими служащими и работниками Главного управления и подчиненных подразделений на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняются замещаемая должность (место работы) и денежное содержание (средняя заработная плата).

5.1.7. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за два месяца до их введения.

5.1.8. Производят оплату труда гражданским служащим, работникам Главного управления и подчиненных подразделений за сверхурочную работу в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.1.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию гражданского служащего, работника Главного управления и подчиненных подразделений, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.10. Время простоя по вине работодателя оплачивают в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивают в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

При невыполнении норм труда, неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных (трудовых) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.1.11. Оплата труда работников подразделений подчиненных Главному управлению, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются представителем нанимателя, работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании результатов специальной оценки по условиям труда.

До проведения специальной оценки условий труда обеспечивается повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в ранее установленном порядке.

5.1.12. Денежное содержание гражданским служащим, заработную плату работникам Главного управления и подчиненных подразделений выплачивают не реже чем каждые полмесяца в день, установленные правилами служебного (трудового) распорядка, коллективным договором, служебным контрактом (трудовым договором). Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее чем за 10 календарных дней до начала указанного отпуска.

Заработная плата выплачивается работникам, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный ими счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, трудовым договором.

В случае задержки выплаты денежного содержания (заработной платы) представитель нанимателя, работодатели несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.13. При выплате денежного содержания, заработной платы в письменной форме извещают каждого гражданского служащего, работника о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся

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

5.1.14. Работодатели оказывают работникам материальную помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда в порядке, установленном коллективным договором.

5.2. Месячная заработная плата работников, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6. ОХРАНА ТРУДА

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

6.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля в Главном управлении создается служба охраны труда, а в подчиненных подразделениях, с численностью работников более 50 человек, вводятся должности специалистов по охране труда. У работодателей, которых численность работников не превышает 50 человек, функции специалиста по охране труда возлагаются на одного из представителей работодателя с последующим направлением в течение одного месяца на обучение по охране труда.

6.2.1. Структура службы охраны труда Главного управления и численность ее работников определяются представителем нанимателя (работодателем) с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.3. В целях сохранения жизни и здоровья гражданских служащих и работников представитель нанимателя, работодатели ежегодно разрабатывают и осуществляют конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и сохранения здоровья гражданских служащих, работников.

6.4. Главное управление и подчиненные подразделения обеспечивают:

6.4.1. Безопасность гражданских служащих и работников Главного управления и подчиненных подразделений при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве техники, инструментов, сырья и материалов.

6.4.2. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

сmyвающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, или связанных с загрязнением, контролируют правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.4.4. Режимы труда и отдыха гражданских служащих и работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

6.4.5. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4.7. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда в присутствии работника на рабочем месте.

6.4.8. Информирование работников о проведении специальной оценки условий труда на информационных стендах за месяц до ее начала. Ознакомление с результатами специальной оценки условий труда производится в течение месяца после её завершения.

6.4.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.4.10. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи.

6.4.11. Расследование и учет в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5. Гражданский служащий, работник:

- обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

- может принять личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

6.6. Отказ гражданского служащего, работника от выполнения работ в случае возникновения опасности 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 трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.7. Работники, занятые на работах связанных с ликвидацией пожаров, в случае неоднократных выездов на место чрезвычайного происшествия в течение одной смены, обеспечиваются дополнительными комплектами сухой специальной одежды и специальной обуви.

6.8. Представитель нанимателя, работодатели осуществляют расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами, с привлечением представителей выборного профсоюзного органа.

6.9. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего, работника Главного управления и подчиненных подразделений, способствовавшего 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.

6.10. Представитель нанимателя, работодатели ежегодно проводят анализ состояния производственного травматизма, разрабатывают мероприятия по его снижению (недопущению), подготавливают и сдают в установленном порядке государственную статистическую отчетность.

6.11. Представители нанимателя, работодатели создают комитеты (комиссии) по охране труда и необходимые условия для работы их членов. Обеспечивают правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. В состав комитетов (комиссий) на паритетной основе включаются представители работодателя и представители выборных органов первичных профсоюзных организаций. Члены комиссии проходят специальное обучение по охране труда.

6.12. Работодатели обеспечивают в установленном законом порядке допуск представителей общественного контроля за охраной труда в целях проведения проверок организации и условий труда работников и расследования несчастных случаев на производстве.

6.13. Представитель нанимателя, работодателя обязуются рассматривать предложения выборных органов профсоюзных организаций по вопросам охраны труда в установленные сроки. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда и здоровья гражданских служащих, работников обязательны к рассмотрению представителями нанимателя, работодателями.

6.14. Представитель нанимателя, работодателя оказывают содействие в обеспечении путевками в оздоровительные учреждения МЧС России, в санаторно-курортные организации гражданских служащих, работников и их детей в соответствии с действующим законодательством.

6.15. Стороны предусматривают в коллективных договорах предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзных комитетов по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения.

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

7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. В целях обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи стороны договорились о том, что молодым специалистом является гражданский служащий (работник) в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на службу (работу) в Главное управление либо подчиненное подразделение на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного служебного контракта (трудового договора).

Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет без установления требований к уровню их профессионального образования.

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

7.2.1. Содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых специалистов (работников);

7.2.1. Развитие профессиональной, рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

7.2.2. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих в Главном управлении и подчиненных подразделениях молодых специалистов (работников).

7.3. Представитель нанимателя, работодателя в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

7.3.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников Главного управления и подчиненных подразделений.

7.3.2. Исходя из потребностей, предоставляют должности в Главном управлении и подчиненных подразделениях выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучающимся по целевым направлениям МЧС России.

7.3.3. Информировать молодых специалистов (работников) о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

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

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

7.3.6. В целях привлечения молодежи в Главное управление и подчиненные подразделения и повышения качества ее подготовки в образовательных учреждениях высшего образования принимают на производственную практику студентов на условиях, оговоренных с образовательным учреждением.

7.4. Коллективными договорами могут предусматриваться:

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

7.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов (работников) и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

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

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

7.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам (работникам) при создании семьи, рождении ребенка, 17 содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

7.4.7. Создание условий для организации активного досуга мероприятий для молодых специалистов (работников) и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Представитель нанимателя, работодателя:

8.1.1. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций и в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при заключении коллективных договоров предусматривают установление дополнительных социальных льгот и гарантий для гражданских служащих, работников в пределах средств, выделенных из федерального бюджета. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантий и компенсаций отражаются в коллективных договорах.

8.1.2. Обеспечивают предоставление гражданским служащим, работникам Главного управления и подчиненных подразделений в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

8.1.3. Осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами. Обеспечивают своевременное перечисление средств на обязательное социальное страхование в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

8.1.4. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

8.1.5. Обеспечивают медицинское обслуживание в ведомственных лечебно-профилактических учреждениях, организациях МЧС России гражданских служащих, работников в период их работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.6. Оказывают содействие гражданским служащим, работникам в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели. Порядок улучшения жилищных условий работников, предоставления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.7. Обеспечивают организацию отдыха и оздоровления в ведомственных оздоровительных учреждениях и организациях МЧС России гражданских служащих, работников и членов их семей.

8.1.8. Погребение гражданских служащих, работников Главного управления и подчиненных подразделений, погибших (умерших) в связи с исполнением служебных обязанностей, а также уволенных со службы гражданских служащих, работников, умерших вследствие причинения им телесных повреждений или иного вреда здоровью в связи с исполнением

служебных обязанностей, осуществляется за счет средств представителя нанимателя, работодателя.

8.1.9. Согласно законодательству Российской Федерации представитель нанимателя, работодатели предоставляют гражданским служащим и работникам гарантии и компенсации в случаях:

направления в служебные командировки;
переезда на работу в другую местность; исполнения государственных или общественных обязанностей;

совмещения гражданской службы (работы) с обучением;
вынужденного прекращения гражданской службы (работы) не по вине гражданского служащего (работника);

предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска; в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильное функционирование Главного управления и подчиненных подразделений, повышение уровня жизни гражданских служащих и работников, их социально-правовую защиту.

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

9.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

9.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в Главном управлении и подчиненных подразделениях на региональном и локальном уровнях.

9.2.3. Участвовать на равноправной основе в работе двухсторонней отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений, а также для осуществления контроля за ходом его выполнения.

9.2.4. Оказывать содействие представителю нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров в Главном управлении и подчиненных подразделениях.

9.2.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

9.2.6. Приглашать представителей другой Стороны к участию в работе своих органов (органов Комитета Профсоюза и его первичных профсоюзных организаций в Главном управлении и подчиненных подразделениях) при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения; направлять своих представителей для участия в работе названных органов при получении соответствующего приглашения.

9.2.7. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих, работников, проводить взаимные консультации по указанным вопросам.

9.2.8. Рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих и работников на заседаниях коллегий Главного управления и президиума Межрегиональной организации Профсоюза.

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

9.2.10. Оказывать содействие в создании (воссоздании), укреплении и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций Профсоюза.

9.2.11. Обеспечивать право работников подразделений на участие в управлении организациями путем включения представителей первичных профсоюзных организаций в составы, создаваемых работодателями комиссий, полномочиями которых является регулирование социально-трудовых отношений.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.2. Обязанности работодателей, представителя нанимателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов

первичных профсоюзных организаций регламентируются статьей 377 Трудового кодекса, статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и закрепляются в коллективных договорах.

10.3. Представитель нанимателя, выборные органы первичных профсоюзных организаций представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения Соглашения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

10.4. Представитель нанимателя, работодателя:

- не препятствуют вступлению гражданских служащих, работников в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;

- обеспечивают профсоюзным органам соблюдение прав и гарантий их деятельности;

- предоставляют профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- содействуют представителям профсоюзных органов в посещении Главного управления и подчиненных подразделений, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации, Соглашением, прав и уставных задач Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

- на основании личных письменных заявлений членов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания и заработной платы, производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета, указанные Комитетом Профсоюза;

- на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счета, указанные первичной профсоюзной организации в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов;

- предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих, работников оборудованные помещения и средства связи;

- безвозмездно производят для выборного органа первичной профсоюзной организации множительные и машинописные работы;

- предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех гражданских служащих, работников месте.

10.5. Представитель нанимателя, работодателя, содержащиеся за счет средств федерального бюджета, в отдельных случаях могут оказывать финансовую помощь профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.6. Гарантии трудовых прав гражданских служащих, работников, входящих в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций:

10.6.1. Представитель нанимателя, работодателя:

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы) за счет представителя нанимателя (работодателя), для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих, работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

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

10.7. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от основной работы в случаях: сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников Главного управления и подчиненных ему подразделений; вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения гражданским служащим (работником) без уважительных причин служебных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Комитета Профсоюза.

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

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

11.1. Комитет Профсоюза и выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуются:

11.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной (трудовой) дисциплины.

11.1.2. При необходимости разрабатывать и вносить в федеральные органы исполнительной власти предложения о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам служебных (трудовых) и связанных со службой (трудом) отношений в целях усиления социальной защиты гражданских служащих, работников Главного управления и подчиненных подразделений.

11.1.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих, работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих денежные средства в размере и порядке, установленных первичными профсоюзными организациями, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

11.1.4. Осуществлять контроль за соблюдением представителем нанимателя и работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.5. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь выборным профсоюзным органам, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива первичных профсоюзных организаций и представителя нанимателя, работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

11.1.6. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников о правах и роли Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ по защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные профсоюзные организации, представитель нанимателя, работодатели.

В целях обеспечения эффективного контроля за ходом выполнения Соглашения сторонами в лице руководителей его подписавших, осуществляются консультации не реже двух раз в год.

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

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

12.5. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на заседаниях президиума Комитета Профсоюза и совещаниях Главного управления доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.

12.6. Стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать новое Соглашение до окончания срока действия настоящего Соглашения.

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

Приложение
к Региональному отраслевому соглашению
между Главным управлением МЧС России по
Ленинградской области и Комитетом
Межрегиональной (территориальной) Санкт-
Петербурга и Ленинградской области
организации Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации на 2019 – 2021 годы.

СОСТАВ

двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением
Регионального отраслевого соглашения
между Главным управлением МЧС России по Ленинградской области и
Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и
Ленинградской области организации Общероссийского профессионального
союза работников государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации на 2019 – 2021 годы.

Со стороны Главного управления МЧС России по Ленинградской области:

Клинг Антон Викторович – временно исполняющий должность первого заместителя начальника Главного управления, сопредседатель Комиссии;

Тимошинин Александр Алексеевич – заместитель начальника отдела оперативного планирования Главного управления;

Карманова Галина Викторовна – начальник отдела кадров, воспитательной работы, психологического обеспечения и профессиональной подготовки Главного управления;

Шубин Алексей Алексеевич – начальник управления организации пожаротушения и проведения аварийно-спасательных работ Главного управления;

Тараканова Юлия Александровна – начальник юридического отдела Главного управления;

Смирнова Анастасия Михайловна – заместитель начальника финансово-экономического отдела Главного управления;

Кашин Андрей Игоревич – главный специалист отдела вооружения и техники управления материально-технического обеспечения Главного управления;

Игнатов Михаил Алексеевич – главный специалист отдела медицинского обеспечения и охраны труда Главного управления.

Основание: приказ Главного управления от 22.10.2018 №435.

Со стороны Комитета Межрегиональной организации Профсоюза

Григорьева Елена Сергеевна – председатель Межрегиональной организации Профсоюза, сопредседатель Комиссии;

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

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

Чабанова Т.В. – председатель первичной профорганизации ФГКУ «26 отряд федеральной противопожарной службы по Ленинградской области».

Основание: постановление президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 26.09.2018 №22-4.