

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

Федеральное государственное казенное учреждение «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области»

Председатель



Е.С. Григорьева

“ 14 ” 2019 г.

Начальник



Е.В. Ошин

“ 14 ” 2019 г.

Региональное Соглашение
между

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

и

Федеральным государственным казенным учреждением
«Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области»
на 2020 – 2022 годы.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
“ 13 ” сентября 2019 г.
рег. № 342/19-с
Подпись Возможный

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
“ 20 ” декабря 2019 г.
рег. № 19/К-19
Григорьева

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций его сторон при регулировании социально – трудовых и иных связанных с ними отношений в структурных подразделениях Федерального государственного казенного учреждения «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области» (далее по тексту – ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»).

1.2. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

1.2.1. **работники** ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и его структурных подразделений 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 по тексту - **Комитет Профсоюза**), уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

1.2.2. **работодатели** - ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и его структурные подразделения в лице – ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» (далее по тексту - **Работодатель**).

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

1.4. Соглашение основано на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.5. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

1.6. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей – структурные подразделения ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и непосредственно ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

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

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

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

1.10. Для ведения переговоров, рассмотрения конфликтных ситуаций и разногласий по настоящему Соглашению, контролю за его выполнением стороны создают двухстороннюю отраслевую комиссию, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

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

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

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

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

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

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

1.12.5. Работодатель в установленном порядке осуществляет уведомительную регистрацию коллективных договоров в органах по труду.

1.13. Представители сторон Соглашения обязуются:

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

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

1.13.3. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем, совместно разрабатывать и направлять в Федеральную службу войск национальной гвардии Российской Федерации (далее по тексту – Росгвардия) и иные органы государственного управления предложения по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников.

1.13.4. Взаимодействовать при разработке на региональном уровне соответствующих нормативных актов, устанавливающих порядок и условия регулирования социально-трудовых отношений, а также рекомендаций по применению нормативных правовых актов в сфере труда.

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

1.13.6. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований 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.

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

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

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется с учетом основных принципов, закрепленных в ст.2 Трудового кодекса РФ.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения с работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, настоящим Соглашением.

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

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

2.2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

2.3.1. Для руководителей обособленных структурных подразделений, главных бухгалтеров и их заместителей срок испытания может быть установлен продолжительностью до 6 месяцев.

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

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

2.5. В целях сохранения занятости и повышения квалификации работников работодатели разрабатывают планы мероприятий работы с кадрами и обеспечивают

их необходимое финансирование. Перечень должностей работников, направляемых на профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования, определяется ежегодно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации структурного подразделения.

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

2.6.1. Увольнение считается массовым при:

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

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

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

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

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

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

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха работников в структурных подразделениях ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными работодателями с учетом мнения соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

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

3.3. Для отдельных категорий работников (дежурных пульта управления, электромонтеров ПЩО, работников ЦОУ) допускается введение суммированного

учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

3.5. При суммированном учете рабочего времени рабочее время сверх нормального числа рабочих часов в учетном периоде (год) по инициативе работодателя является сверхурочным и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

3.7. Сверхурочные работы не могут превышать для отдельного работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

3.10. По просьбе работников работодатели могут устанавливать гибкий график работы и другие удобные для них формы организации труда.

3.11. Ежегодные основные отпуска предоставляются работникам в соответствии с Графиками отпусков, согласованными с соответствующими выборными органами первичных профсоюзных организаций. По желанию работника отпуск может предоставляться частями, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.

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

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

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

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

3.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, 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 работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.17. Продолжительность перерывов для отдыха и приема пищи определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.18. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

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

3.20. В соответствии с приказом МВД России от 28.12.2007 г. № 1236 работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за стаж непрерывной работы в системе МВД 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.

3.21. В стаж непрерывной работы для предоставления данного вида отпуска засчитывается стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за непрерывную работу в системе МВД России.

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

3.23. Работникам, совмещающим работу с получением образования, работодатели предоставляют гарантии и компенсации в соответствии главой 26 Трудового кодекса РФ.

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

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда, включающие размеры минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов); установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части; размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда, разработанным ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, принятыми Правительством Российской Федерации, Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации. Изменения и дополнения в Положение об оплате труда принимаются с учетом мнения выборного органа территориальной (объединенной) профсоюзной организации ФГКУ «УВО ВНГ».

России по г. СПб и ЛО». Положение об оплате труда является неотъемлемой частью коллективных договоров структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

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

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

4.4. При формировании фондов оплаты труда работодатели предусматривают средства на выплату:

- тарифных ставок, должностных окладов;
- надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплат стимулирующего характера, в том числе за стаж непрерывной работы в системе МВД России, за сложность, напряженность в труде;
- премирование работников;
- выплату материальной помощи и вознаграждения по итогам работы за год в размерах, установленных действующим законодательством и нормативными правовыми актами, применяемыми в Росгвардии.

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

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

- должностных окладов (тарифных ставок) – в размере 12 окладов;
- ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде – в размере 40 должностных окладов;
- ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы – исходя из фактически сложившихся размеров этой выплаты;
- премий по результатам работы – в размере 5 окладов;
- иных выплат стимулирующего характера – в размере 4 окладов;
- иных выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам в соответствии с действующим законодательством;
- материальной помощи в размере 1 оклада.

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

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

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

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными

ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» и принятыми в его структурных подразделениях. Конкретные даты закрепляются в коллективном договоре.

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

4.12. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы.

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

Заключение работодателем с банком договоров на предоставление банковских услуг, в том числе услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект), не может служить основанием для ограничения права работника, предусмотренного частью третьей статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

При заключении работодателем договора о предоставлении банком услуг в рамках зарплатного проекта неправомерно включение в него положений, которые могут ограничить право работника на последующий выбор другой кредитной организации, вытекающие в том числе из прав Работодателя по указанному договору.

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

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

4.16. Премирование работников, работающих на условиях совместительства, выплата им надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, производится в порядке, установленном для работников, работающих на полную ставку. Оплата труда работников, выполняющих трудовую функцию на условиях совместительства, производится за фактически выполненную работу. Определение размеров заработной платы по основной должности и по занимаемой должности в порядке совместительства производится отдельно.

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

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

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

5. Охрана труда

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

5.2. Работодатели обязуются:

- создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ), а также разработать Положение о СУОТ;
- организовать управление профессиональными рисками;
- обеспечить работников медицинскими аптечками для оказания первой помощи с выполнением требований к их комплектации, утвержденных приказом Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 05.03.2011 г. № 160н;
- создавать условия работникам для приема пищи в оборудованных комнатах;
- обеспечивать условия труда работников, занятых работой на ПЭВМ, в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»;
- осуществлять информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о представляемых им гарантиях и полагающихся компенсациях;
- проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 12.04.2011 г. № 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

5.3. В соответствии со ст. 218 ТК РФ работодатели создают комиссии по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и работников. Работодатели принимают на себя обязательства по обеспечению их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и созданию необходимых условий для их деятельности.

5.4. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

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

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

5.7. При проведении вводного инструктажа работникам доводится информация о нормативных требованиях к условиям работы на конкретном рабочем месте, о соответствующих их профессии или должности типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

5.8. Работодатели обязуются провести специальную оценку условий труда с обязательным участием представителей профсоюзных организаций, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

5.9. Порядок расследования несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии со ст. 229 ТК РФ.

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

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

5.12. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» комиссией составляется заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

При определении степени вины работника (в случае грубой неосторожности) учитывается заключение соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

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

5.15. По взаимной договоренности стороны Соглашения организуют обучение уполномоченных лиц по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда.

ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» предоставляет для обучения соответствующие помещения.

5.16. Выборные органы профсоюзных организаций самостоятельно или во взаимодействии с технической инспекцией труда Комитета Профсоюза осуществляют контроль за состоянием безопасности труда и выполнением Работодателями своих обязанностей в этих вопросах.

Постановления соответствующих профсоюзных органов по вопросам охраны труда обязательны для исполнения должностными лицами Работодателя.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Выплатой пособий по социальному страхованию работодатели на паритетных началах с работниками формируют соответствующие комиссии.

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

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

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

6.4. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать исходя из финансовой возможности дополнительные единовременные пособия работникам, получившим травму на производстве, а также семьям работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, а также устанавливать порядок выплаты указанных пособий.

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

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

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

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

6.9. Работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации.

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

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

6.9.2. Работодатель один раз в три года предоставляет работникам, не указанным в подпункте 6.9.1., освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7. Гарантии деятельности профсоюзных организаций

7.1. Работодатели и выборные органы профсоюзных организаций строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

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

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального Закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных) споров.

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

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

- для проведения общественной работы в интересах работников – членов Профсоюза (осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);
- прохождения краткосрочной профсоюзной учебы;
- участия в качестве делегатов съездов, конференций, иных мероприятиях, организуемых Профсоюзом.

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

- помещения для проведения профсоюзных собраний и заседаний профсоюзного комитета, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям,
- возможность использования без оплаты множительной техники, телефона с междугородней связью,
- доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), а также во внутренней информационно-телекоммуникационной сети (при наличии);
- транспорт (в порядке, установленном коллективным договором).

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

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

7.3.5. Включать представителей первичных профсоюзных организаций с правом решающего голоса в составы формируемых комиссий.

7.3.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в рассмотрении представителями работодателя жалоб и заявлений работников - членов Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

8. Обязательства профсоюзных органов

8.1. Комитет Профсоюза, выборные органы профсоюзных организаций структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО», объединенной территориальной профсоюзной организации ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» (далее – объединенная профсоюзная организация) содействуют реализации данного Соглашения, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

8.2. Руководствуясь положениями Устава Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, действующего законодательства, Комитет Профсоюза и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций обеспечивают общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

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

8.4. Комитет Профсоюза, председатель территориальной (объединенной) профсоюзной организации по взаимной договоренности с руководством ФГКУ «УВО

ВНГ России по г. СПб и ЛО» участвуют в проводимых совещаниях по обсуждению вопросов, касающихся социально-трудовых прав работников.

8.5. Комитет Профсоюза, выборные органы профсоюзных организаций структурных подразделений ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО», территориальной (объединенной) профсоюзной организации представляют и защищают законные права и интересы членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, оказывают им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

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

9. Молодежная политика

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

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

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

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

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

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

9.4.3. Обеспечение правовой и социальной защиты молодых работников.

9.5. Работодатели с участием выборных профсоюзных органов:

- разрабатывают планы мероприятий работы с молодежью;
- формируют из молодых работников кадровый резерв и реализуют программу его продвижения по службе (работе);

- предоставляют Молодежному совету территориальной (объединенной) профорганизации ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» постоянное помещение для работы, оснащенное необходимой мебелью и средствами связи;

- распространяют на председателя Молодежного совета Положения статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации;

- председателю и членам Молодежного совета (молодежной комиссии, Совета молодых специалистов) предоставляется 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка (денежного содержания) по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи;

- ежегодно проводят среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства, выявляют и поощряют лучших молодых специалистов.

- гарантируют бывшим работникам, вернувшимся после прохождения срочной военной службы, право на первоочередное занятие вакантных должностей;

- утверждают Положение о наставничестве, закрепляют наставников за молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы.

9.6. Выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуются:

- представлять интересы социально-трудовых прав работников из числа молодежи;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями установленных для молодежи законодательством льгот, гарантий и компенсаций;
- привлекать молодых работников к работе выборных профсоюзных органов;
- инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи;
- ходатайствовать перед работодателями о единовременном материальном поощрении работников, обучающихся без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях за хорошую и отличную учебу.

10. Заключительные положения

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

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

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

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

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

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

10.7. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются двухсторонней отраслевой комиссией и обсуждаются на заседании Президиума Межрегиональной организации Профсоюза.

10.8. Стороны обязуются за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31 декабря 2022 года.

Состав

двухсторонней отраслевой комиссии по подготовке проекта, ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением Регионального Соглашения между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральным государственным казенным учреждением «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области» на 2020 – 2022 годы.

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

- Замятин Сергей Семенович, полковник полиции, – заместитель начальника ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» по экономике и тыловому обеспечению, **сопредседатель комиссии;**
- Карпова Ольга Сегреевна, подполковник полиции, – заместитель начальника-начальник правового отделения 6 отдела – (договорно-правовой работы) ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;
- Казнин Максим Валерьевич, подполковник полиции, – заместитель начальника 9 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;
- Быкова Оксана Владимировна, майор полиции, – начальник 7 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО»;
- Томашевская Юлия Борисовна, майор полиции, – начальник 10 отдела ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО».

Основание: Письмо начальника ФГКУ «УВО ВНГ России по г. СПб и ЛО» от 22.10.2019 № 322/25/5648.

От Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Межрегиональная организация Профсоюза):

- Григорьева Елена Сергеевна, – председатель Межрегиональной организации Профсоюза, **сопредседатель комиссии;**
- Кизилев Александр Владимирович – правовой инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Шайтор Александр Анатольевич – технический инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Белоусова Зинаида Алексеевна – председатель Объединенной (территориальной) профсоюзной организации Федерального государственного казенного учреждения «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области»
- Денискина Ирина Евгеньевна – член Комитета Межрегиональной организации Профсоюза.

Основание: постановление Президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 25.09.2019, протокол № 10-1.