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

Е.С. Григорьева

« 09 » января 2023 г.

Руководитель
Управления Федеральной налоговой службы России по Санкт-Петербургу

А.В. Гнедых

« 09 » января 2023 г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации
и
Управлением Федеральной налоговой службы России по Санкт-Петербургу

на 2023 – 2025 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"08" февраля 2023 г.
рег. № 374/23-С
Подпись

Санкт – Петербург

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение между Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Управлением Федеральной налоговой службы России по Санкт-Петербургу на 2023 – 2025 годы[1] заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых служебных профессиональных, трудовых и социально-экономических условий для государственных гражданских служащих и работников Управления Федеральной налоговой службы России по Санкт-Петербургу и находящихся в его подчинении налоговых органов Федеральной налоговой службы России, находящихся на территории Санкт-Петербурга.

Соглашение является правовым актом, содержащим обязательства его сторон по установлению условий оплаты труда, охраны труда, режимов труда и отдыха, обеспечению занятости и социальных гарантий государственных гражданских служащих и работников, развитию социального партнерства.

1.2. Участниками (сторонами) настоящего Соглашения являются:

- федеральные государственные гражданские служащие[2] и работники, замещающие должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы и иные категории работников Управления Федеральной налоговой службы России по Санкт-Петербургу и подчиненных ему налоговых органов Федеральной налоговой службы России, находящихся на территории Санкт-Петербурга, в лице их представителя - Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации[3];
- представители нанимателя (работодатели) – Управление Федеральной налоговой службы России по Санкт-Петербургу, межрайонные налоговые инспекции Федеральной налоговой службы России, расположенные на территории Санкт-Петербурга[4], в лице их представителя - Управления Федеральной налоговой службы России[5].

1.3. Предметом настоящего Соглашения являются:

- достижение оптимального баланса интересов сторон Соглашения на основе социального партнерства;
- общие принципы и нормы правового регулирования профессиональных служебных отношений гражданских служащих и социально-трудовых

[1] Далее – Соглашение
[2] Далее – гражданские служащие
[3] Далее – Комитет Профсоюза
[4] Далее – налоговые инспекции
[5] Далее – Управление

отношений работников с представителями нанимателя (работодателями) указанного регионального уровня;

- порядок осуществления сторонами контроля за выполнением Соглашения;

- обеспечение гарантий прав Профсоюза и создание условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций в налоговых органах.

1.4. Положения, закрепленные в настоящем Соглашением, обязательны для выполнения сторонами, указанными в п. 1.2. и не ограничивают права руководителей налоговых органов в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки гражданским служащим и работникам при наличии финансовых средств для их обеспечения.

1.5. Действие Соглашения распространяется на:

- гражданских служащих в пределах и порядке, не противоречащим федеральному закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»[6] с изменениями и дополнениями к закону, вступившими в силу;

- работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы;

- иные категории работников[7] налоговых органов, в пределах и порядке, не противоречащим Трудовому Кодексу Российской Федерации[8].

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2023 г. и действует по 31 декабря 2025 года включительно. Обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, реализуются в Управлении и подчиненных ему налоговых инспекциях их руководителями и уполномоченными ими лицами, выборными органами первичных профсоюзных организаций.

1.7. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров, служебных контрактов (трудовых договоров). Заключаемые коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение гражданских служащих и работников, по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством.

1.8. В коллективных договорах с учетом особенностей деятельности представителя нанимателя (работодателя), его финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для гражданских служащих и работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.9. Представители нанимателя (работодатели) и выборные органы первичных профсоюзных организаций в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ могут заключать иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших

---

[6] Далее - Федеральный закон № 79-ФЗ

[7] Далее - работники

[8] Далее – ТК РФ

выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов при заключении данных соглашений.

1.10. Представители нанимателя (работодатели) в установленном порядке осуществляет уведомительную регистрацию коллективных договоров в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

1.11. Выборные органы первичных профсоюзных организаций в налоговых инспекциях представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных служебных, трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех гражданских служащих и работников.

1.12. Комитет Профсоюза имеет право на осуществление контроля за соблюдением представителями нанимателя (работодателями) и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Представители нанимателя (работодатели) обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и о принятых мерах.

1.12.1. В случае выявления нарушений выборный орган первичной профсоюзной организации направляет соответствующее требование об их устранении в адрес руководителя налоговой инспекции.

В течение 3-х рабочих дней стороны проводят консультации в целях урегулирования имеющихся разногласий. В случае не достижения договоренностей применяются механизмы, предусмотренные законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

1.13. Стороны обязуются предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для осуществления контроля за выполнением Соглашения, а также ежегодно (не позднее февраля месяца) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств за истекший год.

1.14. Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально- экономическое и правовое положение гражданских служащих и работников доводятся до их сведения не позднее 3 рабочих дней.

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников, разрабатываются представителями нанимателя (работодателями) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации налогового органа.

1.15. За три месяца до истечения срока действия Соглашения его стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31.12.2025 года.

1.16. Для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению настоящего Соглашения, осуществлению контроля за его выполнением, стороны сформировали двухстороннюю отраслевую комиссию, состав которой

указан в приложении к Соглашению.

1.17. Стороны Соглашения несут ответственность, установленную действующим законодательством:

- за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, внесению дополнений в Соглашение;
- за непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения;
- за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением;
- за другие противоправные действия (бездействие).

2. Профессиональные служебные, трудовые отношения.

2.1. Служебные профессиональные (социально - трудовые) отношения регулируются:

- в отношении гражданских служащих – Федеральным законом № 79-ФЗ, а в части, не урегулированной указанным законом, федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- в отношении работников – ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Для замещения должностей государственной гражданской службы с гражданскими служащими заключаются служебные контракты.

2.3. При приеме на работу в Управление и налоговые инспекции для замещения должностей, не отнесенных к должностям гражданской службы, с работниками заключаются трудовые договоры.

2.4. Условия, включаемые настоящим Соглашением и коллективными договорами в служебные контракты (трудовые договоры), не могут ухудшать положения гражданских служащих (служащих, работников) и противоречить действующему законодательству.

2.5. В силу статьи 372 ТК РФ представитель нанимателя (работодатель) в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения документа направляет представителю нанимателя (работодателю) мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

2.6. Представители нанимателя (работодатели) формируют в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого гражданского служащего, работника[9] и представляют ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном

[9] Далее - сведения о трудовой деятельности

(персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

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

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

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

2.8. Представители нанимателя (работодатели) обязуются предоставлять гражданскому служащему, работнику (за исключением случаев, если на них ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за соответствующий период работы способом, указанным в заявлении гражданского служащего, работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у представителя нанимателя (работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном представителем нанимателя (работодателем), по адресу его электронной почты:

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

2.9. Для гражданских служащих и работников устанавливается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю.

2.10. Режимы служебного и рабочего времени гражданских служащих и работников в Управлении и налоговых инспекциях регулируются локальными нормативными актами - Служебный распорядок и Правила внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения выборного органа соответствующей профсоюзной организации.

2.11. Для отдельных гражданских служащих и работников может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым, по распоряжению представителя нанимателя (работодателя) они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих служебных

(должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.12. Работа на условиях ненормированного служебного (рабочего) дня сверх установленной продолжительности служебного (рабочего) времени компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.

2.13. Перечень должностей работников, занимающих должности служащих, не отнесенные к гражданским служащим, и работников рабочих профессий с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

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

При временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения гражданским служащим, работником трудовой функции дистанционно.

2.14.1. Служебный контракт, трудовой договор и дополнительные соглашения к ним, предусматривающие выполнение гражданским служащим, работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между представителями нанимателя (работодателями) и гражданским служащим, работником электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

2.14.2. На дистанционных гражданских служащих, работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

2.14.3. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, служебным контрактом, трудовым договором или дополнительными соглашениями к ним могут быть определены условия и порядок вызова представителями нанимателя (работодателями) дистанционного гражданского служащего, работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого сотрудника, гражданского служащего, работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2.14.4. Время взаимодействия дистанционного гражданского служащего, работника с представителями нанимателя (работодателями) включается в служебное (рабочее) время.

2.15. Графики отпусков гражданских служащих, работников утверждаются руководителями налоговых инспекций с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

2.17. Гражданским служащим предоставляются основные ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 календарных дней.

2.18.Гражданским служащим предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, за выслугу лет при стаже гражданской службы:

- от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;
- от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- при стаже 15 лет и более - 10 календарных дней.

2.19. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может представляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.

Во время отпуска без сохранения денежного содержания за гражданским служащим сохраняется замещаемая должность гражданской службы.

Помимо указанных оснований гражданскому служащему предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.20. Оплата за период нахождения в отпуске работникам производится не менее чем за 3 дня до начала отпуска, гражданским служащим не менее чем за 10 дней.

2.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида до 18 лет, а также работникам, имеющим трех и более детей до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и в удобное для них время, до достижения младшим из детей возраста 14 лет, в случае ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет.

2.21.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

2.22. Гражданским служащим и работникам, имеющим ненормированный служебный (рабочий) день, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней.

2.23. Порядок предоставления дистанционному гражданскому служащему, работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в

соответствии со служебным контрактом, трудовым договором или дополнительными соглашениями к ним, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному гражданскому служащему, работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

2.24. Управление и налоговые инспекции обеспечивают организацию профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных гражданских служащих.

2.25. В случае реорганизации налоговых инспекций Управление в 10-дневный срок после принятия решения или получения распорядительного документа ФНС России информирует Комитет Профсоюза о проведении соответствующих мероприятий и предполагаемом изменении в связи с этим численности гражданских служащих и работников.

2.26. Расторжение служебного контракта (трудового договора) по инициативе представителя нанимателя (работодателя) с гражданским служащим, работником, имеющим детей в возрасте до трех лет и являющимися единственными кормильцами в многодетной семье, а также, с одинокой матерью (отцом), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, осуществляется с соблюдением положений статьи 261 ТК РФ и Постановления Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 №28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации».

2.27. При увольнении в связи с ликвидацией (реорганизацией) представителя нанимателя (работодателя), либо сокращением численности или штата гражданским служащим и работникам предоставляется, по их письменному заявлению, в течение предупредительного периода время для самостоятельного трудоустройства продолжительностью 2 дня в месяц с сохранением среднего заработка.

2.28. В целях смягчения негативных последствий от сокращения штата или численности работающих, представители нанимателя (работодатели) обязуются осуществлять мероприятия, направленные на временное ограничение приема кадров, перемещения на освободившиеся рабочие места.

2.29. Массовым признается увольнение гражданских служащих и работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 5.02.1993 № 99.

До принятия решений, затрагивающих трудовые, профессиональные служебные и социально-трудовые отношения работников и гражданских

служащих, представители нанимателя (работодатели) в связи с проведением их ликвидации, реорганизации, переподчинения, сокращения численности или штата, проводят консультации с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации.

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

-по проезду;

-по найму жилого помещения;

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

-иных, произведённых гражданским служащим, работником с разрешения или ведома представителя нанимателя, работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Правительством Российской Федерации.

2.31. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают участие представителей выборных профсоюзных органов в работе формируемых комиссий, в том числе:

-комиссии по служебным (трудовым) спорам;

-комиссии по проведению служебных проверок;

-комиссии по охране труда;

-комиссии по проведению аттестации, для участия при проведении аттестации гражданских служащих, являющихся членами Профсоюза.

2.32. Стороны договорились, что в целях предотвращения нарушений трудового законодательства представители нанимателя (работодатели), их специалисты кадровых служб, председатели профсоюзных организаций, правовые и технические инспекторы труда Комитета Профсоюза проводят взаимные консультации.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда гражданских служащих производится в виде денежного содержания, размеры которого определяются в соответствии со ст.50 Федерального закона № 79-ФЗ.

3.2. Оплата труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.03.2007 № 176.

3.3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов

исполнительной власти в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и Приказом ФНС РФ от 05.08.2008 г. № 583 и Приказом ФНС РФ от 12 марта 2009 года № ММ-7-5/ 114.

3.4. Порядок и условия оплаты труда, размеры должностных окладов (тарифных ставок), выплат стимулирующего и компенсационного характера (доплат, надбавок, премий и других), устанавливаются представителями нанимателя (работодателями) в соответствии с утвержденными Положениями об оплате труда, разработанными на основании положений соответствующих нормативных правовых актов Правительства РФ, Федеральной налоговой службы России, локальных нормативных актов Управления и налоговых инспекций с учетом требований статьи 135 ТК РФ.

3.5. Представители нанимателя (работодатели) принимают меры, обеспечивающие недопущение снижения уровня достигнутых показателей по оплате труда. Размер оплаты труда гражданского служащего и работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Российской Федерации.

3.6. При формировании фондов оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, предусматриваются средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление надбавок за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных законодательством Российской Федерации.

3.7. Выплата денежного содержания гражданским служащим, заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца в сроки, определенные коллективными договорами и Правилами служебного (трудового) распорядка, принятыми в Управлении налоговых инспекциях.

3.8. Представители нанимателя (работодатели), допустившие задержку выплаты денежного содержания (заработной платы) и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. Гражданским служащим (работникам), выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной служебным контрактом (трудовым договором), дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего гражданского служащего (работника) без освобождения от основной работы, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон служебного контракта (трудового договора) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется соответствующим локальным

нормативным актом (приказом).

3.10. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон служебного контракта (трудового договора).

3.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, представители нанимателя (работодатели) производят компенсационные выплаты.

3.12. Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляют:

-за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

-за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

По желанию гражданского служащего, работника, работавшего 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.

Компенсационная выплата за сверхурочную работу работникам составляет: за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторного размера, а за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.13. Привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, производится с письменного согласия работника.

3.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

О введении новых норм труда гражданские служащие, работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.15. Выплата премий гражданским служащим и работникам производится в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, предусмотренных на оплату труда, в порядке и на условиях, определенных Положениями о премировании, разработанными представителями нанимателя (работодателями) с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций налоговых инспекций.

3.16. При выплате денежного содержания, заработной платы представители нанимателя (работодатели) в письменной форме извещают каждого гражданского служащего и работника о составных частях денежного содержания (заработной платы), причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.17. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска гражданским служащим один раз в год производится единовременная выплата в размере двух окладов месячного денежного содержания и выплачивается материальная помощь в размере оклада месячного денежного содержания.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, один раз в год производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов и выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

Служащим, а также работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух окладов.

3.18. Порядок оказания материальной помощи работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в соответствии с положением «Об оплате труда работников аппарата УФНС России по Санкт-Петербургу, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», утвержденным приказом Управления ФНС России по Санкт-Петербургу от 12.12.2008 № 05-10/213 и соответствующими положениями МИ ФНС.

• Денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам выплачиваются не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты устанавливается коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который они начислены.

3.19. Гражданский служащий, работник, вправе указать банк для зачисления денежного содержания, заработной платы, как при заключении служебного контракта, трудового договора, так и в течение срока действия служебного контракта, трудового договора.

3.20. Заключение представителем нанимателя (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 ТК РФ.

3.21. Выполнение гражданским служащим, работником служебной (трудовой) функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему денежного содержания, заработной платы.

4. Охрана труда и здоровья

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

При планировании мероприятий по охране труда, для обеспечения положений и требований, установленных статьей 214 ТК РФ, налоговые органы принимают все необходимые меры по их финансовому обеспечению.

4.2. В целях сотрудничества по охране труда в Управлении и налоговых органах создаются комиссию по охране труда, в состав которой 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.

4.3. Представители нанимателя (работодатели) организуют обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года и содействуют их работе.

4.4. Представители нанимателя (работодатели) обязуются:

- обеспечить при организации рабочих мест выполнение приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»;

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

- разработать положение о системе управления охраной труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда»;

- организовать управление профессиональными рисками;

- ежегодно с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации разрабатывать планы мероприятий по охране труда;

- обеспечивать гражданских служащих и работников служебными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормами;

- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;

- принимать соответствующие меры в случае выявления несоответствия условий труда требованиям охраны труда и санитарным нормам в части соблюдения определенных температурных режимов (СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среди обитания.»), а также вводить изменения в установленные режимы труда с сохранением заработной платы;

- обеспечить наличие в налоговых органах индивидуальных медицинских аптечек с выполнением требований к их комплектации для оказания первой помощи, утвержденных приказом Министерства здравоохранения России от 15 декабря 2020 г. № 1331н;

- обеспечивать условия труда работающих, занятых работой на ПЭВМ, в соответствии с СанПиН 1.2.36.85-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности (или) безвредности для человека факторов среди

обитания»;

- проводить специальную оценку условий труда с обязательным участием представителя профсоюзной организации, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда;

- проводить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда;

- обеспечивать соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников по охране труда, с учетом поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей;

- создавать условия работникам для приема пищи в столовых, буфетах или оборудованных комнатах;

- осуществлять информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о представляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях.

4.5. Порядок расследования несчастных случаев осуществляется в соответствии с главой 36.1 ТК РФ. По материалам расследования несчастного случая с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в налоговых органах разрабатываются мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

4.6 Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и временной нетрудоспособности в днях).

4.7. Представители нанимателя (работодатели) разрабатывают и согласовывают с соответствующими профсоюзными органами применяемые в структурных подразделениях инструкции по охране труда и другие локальные нормативные акты по охране труда.

4.8. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные статьей 312.7 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

4.9. Представители нанимателя (работодатели) при содействии комиссий или при участии уполномоченных по социальному страхованию обеспечивают гражданских служащих и работников пособиями по государственному социальному страхованию. Путевки на лечение в ведомственные оздоровительные учреждения выдаются на льготных условиях в соответствии с ведомственными нормативными актами ФНС России.

4.10. 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.

4.11. В соответствии со статьей 128 ТК РФ гражданские служащие и работники имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5-ти дней, предоставляемый в случаях рождения ребенка, регистрации брака; смерти близких родственников. Размеры оказываемой материальной помощи в этих случаях, определяются Положением, разработанным по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.12. В целях организации работы по охране труда, обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого представителя нанимателя (работодателя), где численность работающих превышает 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда (статья 223 ТК РФ).

4.13. Работодатели оказывают содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений принимают меры к их устранению.

4.14. Работники обязуются:

4.14.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

4.14.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

4.14.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

4.14.4. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом происшедшем несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

4.15. Стороны ежегодно на основе анализа причин производственного травматизма, итогов работы по охране труда проводят консультации с целью предупреждения нарушений и недостатков в работе.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Представители нанимателя (работодатели) вправе в пределах выделенных средств предусматривать меры социальной поддержки гражданских служащих и работников, в том числе:

- материальную помощь в случае смерти работника или членов семьи;
- частичную компенсацию расходов на оплату транспортных услуг при проезде к месту нахождения лечебно-оздоровительного учреждения;
- содействие в обеспечении горячим питанием;
- материальное поощрение при выходе на пенсию государственных

гражданских служащих и работников, имеющих особые заслуги;

- материальную помощь при увольнении по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- материальную помощь при повреждении, утрате личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара или в иных непредвиденных случаях.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации для гражданских служащих, работников могут устанавливаться в коллективном договоре налогового органа за счет экономии по фонду оплаты труда.

Представители нанимателя (работодатели):

5.2.1. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в Фонды обязательного медицинского страхования, социального страхования и в Пенсионный Фонд.

5.2.2. Руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», совместно с выборными профсоюзными органами осуществляют в организациях персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

5.2.3. Определяют круг гражданских служащих и работников, имеющих разъездной характер работы, которым возмещаются расходы на проезд в общественном транспорте.

Порядок и условия возмещения таких расходов определяется коллективным договором в пределах средств, предусмотренных на содержание налоговых инспекций.

5.3. Иные дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре.

5.4. Гражданскому служащему, 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 гражданского служащего, работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.5. В целях привлечения на работу и закрепления молодежи стороны коллективных договоров в налоговых органах разрабатывают с участием выборных профсоюзных органов комплексные молодежные программы, включающие мероприятия, направленные на:

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов;

- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи, развития института наставничества;

- привлечение к участию молодых гражданских служащих и работников в конкурсах профессионального мастерства;

- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам;

- создание условий для организации активного досуга, спортивно-оздоровительных мероприятий, в том числе для членов семей молодых специалистов;

- формирование из молодых гражданских служащих кадрового резерва и его продвижения по службе.

5.6. Представители нанимателя (работодатели) обязуются:

- предоставить Молодежному совету первичной профсоюзной организации

налогового органа помещение для работы, оснащенное необходимой мебелью и средствами связи;

- обеспечивать председателям Молодежных советов гарантии, предусмотренные ст. ст. 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации;

- предоставлять председателю и членам Молодежного совета свободное от службы время с сохранением денежного содержания для выполнения общественных обязанностей в интересах работающей молодежи;

- поощрять лучших молодых специалистов;

- закреплять наставников за молодыми государственными гражданскими служащими;

- оказывать содействие молодым специалистам, другим работникам из числа молодежи, в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими региональными целевыми программами.

5.7. Работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации.

5.7.1. Работодатель предоставляет следующим категориями 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.

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

5.8. Представители нанимателя (работодатели) освобождают гражданского служащего, работника от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при получении первого и (или) второго компонентов вакцины против COVID-19 в день проведения им вакцинации и на следующий день после нее как в случае проведения первичной, так и в случае проведения повторной вакцинации.

6. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций

6.1. Представители нанимателя (работодатели):

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

-предоставляют выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование помещения, оборудование и средства связи для осуществления деятельности в интересах трудовых коллективов;

-по просьбе первичных профсоюзных организаций производят на безвозмездной основе копировально-множительные работы, связанные с их деятельностью;

-предоставляют выборным профсоюзным органам возможность для размещения информации в доступном для всех членов Профсоюза месте;

- предоставляют членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей:

- председателям профсоюзных организаций (профгрупоргам) - 16 часов в месяц;
- членам профкома и ревизионной комиссии - 8 часов в месяц;
- членам профсоюза для краткосрочного профсоюзного обучения – до 18 часов в год;
- уполномоченным лицам профсоюзных комитетов по охране труда – 8 часов.

-вправе поощрять морально и материально членов выборных профсоюзных органов за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач налоговых органов;

-на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят безналичное удержание из их заработной платы (денежного содержания для федеральных государственных гражданских служащих) членских взносов в размере 1% от заработной платы и перечисляют их одновременно с выплатой заработной платы на счета, указанные Комитетом Профсоюза;

-на основании личных письменных заявлений гражданских служащих, работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно производят удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию налоговых органов на счета, указанные Комитетом Профсоюза, денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, для обеспечения защиты их коллективных и индивидуальных прав и интересов, одновременно с выплатой заработной платы;

-обязуются на условиях, определенных коллективным договором, по личным письменным заявлениям членов Профсоюза ежемесячно и бесплатно обеспечивать перечисление членских профсоюзных взносов на счет Профсоюза

с расчетных счетов организаций до 15 числа месяца, следующего за отчетным.

За задержку перечислений удержанных членских профсоюзных взносов представители нанимателя (работодатели) в соответствии с законодательством (статьи 236, 377 ТК РФ, статьи 307, 1102 Гражданского кодекса Российской Федерации) уплачивает компенсацию в размерах и на условиях, установленных коллективным договором, но не ниже одной трёхсотой действующей учетной ставки, установленной Центральным банком Российской Федерации, за каждый день просрочки платежа, как за использование кредитом, предоставленным профсоюзным выборным органом.

6.2. В целях координации деятельности первичных профсоюзных организаций и оказания им практической помощи Комитет Межрегиональной организации Профсоюза назначает Профсоюзного организатора, деятельность которого осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным президиумом Комитета Профсоюза от 20.08.2008.

6.3. Управление предоставляет бесплатно в пользование Профсоюзному организатору:

- оборудованное рабочее место на его территории, с обеспечением доступа к нему председателей первичных профсоюзных организаций налоговых инспекций и членов профсоюза;
- средства связи;
- компьютер с обеспечением доступа к нормативно-правовым БД (Кодекс, Консультант и др.) и связью с налоговыми органами ФНС России по Санкт-Петербургу по системам «Lotus», «Dipost» со всеми правами абонента системы;
- ПЭВМ – InterNet для доступа к официальным источникам профсоюзной информации.

6.4. При подведении итогов производственной деятельности Управление приглашает для участия в соответствующем мероприятии представителя Комитета Профсоюза.

6.5. Стороны договорились о том, что в совещаниях, проводимых в налоговых инспекциях по вопросам, касающихся вопросов регулирования социально-трудовых отношений, принимают участие представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

6.6. Представители нанимателя (работодатели) содействуют организации и проведению физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, в том числе на базе спортивного зала Управления.

6.7. Представители нанимателя (работодатели) отчисляют соответствующим профсоюзным организациям денежные средства в размерах, определяемых коллективными договорами, на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы в коллективах при наличии финансирования на данные цели.

6.8. В случае заключения срочного служебного контракта в целях замещения должности гражданской службы категории «руководители» или «помощники (советники)» с лицом, занимающим выборную должность в выборном органе первичной профсоюзной организации, а также избрания гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы

категории «руководители» или «помощники (советники)», на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, в служебный контракт включается условие, предусмотренное частью 4 статьи 35 Федерального закона № 79-ФЗ.

7. Обязательства профсоюзных организаций и их выборных органов

7.1. Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций Управления и налоговых инспекций содействуют реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

7.2. Руководствуясь положениями Устава Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, действующего законодательства, Комитет Профсоюза и выборные профсоюзные органы первичных профсоюзных организаций осуществляют общественный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде.

7.3. Комитет Профсоюза за счет профсоюзного бюджета реализует в отношении членов профсоюза и членов их семей программы социальной защиты, в том числе по оказанию материальной поддержки при несчастном случае в быту и на работе, вступлении в брак и рождении ребенка, компенсации стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и др.

7.4. Выборные органы первичных профсоюзных организаций содействуют соблюдению в коллективах трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, бережному отношению к материальным ценностям, своевременному выполнению распоряжений руководителя, к исполнению служебных обязанностей.

7.5. Комитет Профсоюза предоставляет бесплатные юридические консультации членам Профсоюза и активу профсоюзных организаций налоговых инспекций.

7.6. Выборные профсоюзные органы в сфере организации работы с молодежью обязуется:

- представлять интересы и защиту социально-трудовых прав работников из числа молодежи;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением представителями нанимателя (работодателя) 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.

8. Социальное партнерство

8.1. Отношения сторон настоящего Соглашения строятся на принципах социального партнерства, обеспечения гражданским служащим и работникам одинаковых возможностей для защиты служебных профессиональных и социально-трудовых прав и интересов.

8.2. В целях обеспечения принципов социального партнерства стороны учитывают и уважают интересы друг друга, проявляют заинтересованность в участии в договорных отношениях, содействуют укреплению и развитию системы социального партнерства на региональном и локальном уровнях.

8.3. Представители сторон Соглашения обязуются:

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

8.3.2. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем, совместно разрабатывать и направлять в ФНС РФ и иные органы государственного управления предложения по вопросам защиты экономических и социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих и работников.

8.3.4. Взаимодействовать при разработке на региональном уровне соответствующих нормативных актов, устанавливающих порядок и условия регулирования служебных профессиональных и социально-трудовых отношений, а также рекомендаций по их применению.

8.3.5. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением социальных гарантий и льгот гражданским служащим и работникам.

8.3.6. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективах, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

8.3.7. Проводить коллективные переговоры, взаимные консультации, оказывать содействие налоговым инспекциям в заключении коллективных договоров.

8.4. Представители нанимателя (работодатели):

- не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников в Общероссийский Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и оказывают содействие в создании (воссоздании) первичных профсоюзных организаций;
- обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности первичных профсоюзных организаций Управления и налоговых инспекций;
- содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении рабочих мест членов профсоюза для реализации нормативных положений, установленных законодательством РФ;
- разрабатывают проекты локальных нормативных актов, затрагивающие социально-трудовые и служебные отношения с работающими, в налоговых инспекциях с учетом мнения выборных органов соответствующих первичных

профсоюзных организаций;

- назначают распоряжением (приказом) куратора деятельности первичной профсоюзной организации соответствующей налоговой инспекции из числа своих заместителей;
- не препятствуют деятельности Профсоюзного организатора, проводимой им с целью создания, изучения деятельности и оказания помощи первичным профорганизациям, получения в установленном порядке документов, касающихся социально – трудовых прав и интересов работников и государственных гражданских служащих;
- содействуют проведению информационных работы, смотров – конкурсов, профсоюзных собраний и других социально значимых мероприятий в налоговых органах, способствующих усилению мотивации профсоюзного членства;
- не препятствуют информационно – пропагандистской работе в коллективах, направленной на укрепление первичных профсоюзных организаций, росту численности членов Профсоюза, и выполнение ими уставных требований;
- обеспечивают участие представителей – социальных партнеров в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением;
- обеспечивают право гражданских служащих, работников на участие в управлении коллективами через участие их представителей (членов выборных профсоюзных органов) в работе создаваемых соответствующих комиссиях;
- при получении предложения от первичной профсоюзной организации налогового органа обязаны вступить в переговоры и заключить коллективный договор на согласованных его сторонами условиях.

8.5. Комитет Профсоюза, выборные органы профсоюзных организаций налоговых органов содействуют реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

8.6. Руководствуясь положениями Устава Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, действующего законодательства, Комитет Профсоюза и соответствующие профсоюзные органы осуществляют в налоговых инспекциях общественный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, об охране труда.

8.7. Представители нанимателя (работодатели) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников, являющихся членами профсоюза, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение в течение срока его

действия могут быть внесены только по соглашению сторон.

Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. В случае реорганизации сторон Соглашения, права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

9.3. Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляет двухсторонняя отраслевой комиссия. При невыполнении положений Соглашения заинтересованная сторона в письменной форме информирует лиц, подписавших Соглашение. Представители сторон проводят взаимные консультации и готовят предложения сопредседателям двухсторонней комиссии для принятия решения. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также выборные профсоюзные органы, которые вправе обращаться по существу вопроса в адрес двухсторонней комиссии или непосредственно к лицам его подписавшим.

9.4. Итоги выполнения настоящего Соглашения подводятся ежегодно на заседании двухсторонней отраслевой комиссии, а также на заседаниях президиума Комитета Профсоюза и Коллегии Управления. По просьбе заинтересованной стороны справка о выполнении Соглашения оформляется в письменном виде.

Приложение к Соглашению

СОСТАВ
двухсторонней отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Регионального отраслевого соглашения между Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Управлением Федеральной налоговой службы России по Санкт-Петербургу на 2023 – 2025 годы и организации контроля за его выполнением.

От Управления ФНС России по Санкт-Петербургу:

Кононова Елена Владимировна – заместитель руководителя Управления (сопредседатель Комиссии);

Захарова Елена Юрьевна – и.о. начальника отдела кадров;

Сенченкова Марина Николаевна - начальник финансового отдела;

Кузнецова Мария Владимировна - начальник правового отдела;

Васильев Дмитрий Константинович - начальник хозяйственного отдела.

Основание: письмо Управления ФНС России по Санкт – Петербургу от 07.11.2022 № 17-12/78.

От Межрегиональной организации ПРГУ РФ:

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

Комиссарова Елена Валериевна - правовой инспектор труда Межрегиональной организации ПРГУ РФ;

Шайтор Александра Анатольевич - технический инспектор труда Межрегиональной организации ПРГУ РФ;

Евпак Людмила Васильевна – председатель первичной профсоюзной организации Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы №20 по Санкт-Петербургу;

Сиротина Нина Васильевна – председатель первичной профсоюзной организации Управления Федеральной налоговой службы по Санкт-Петербургу.

Основание: постановление Президиума Межрегиональной организации ПРГУ РФ от 21.09.2022 № 15-15.1.