

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



Е.С. Григорьева

« 19 » декабря 2022 г.

Руководитель  
Управления Федеральной  
налоговой службы России по  
Ленинградской области



Е.А. Кобякова

« 19 » декабря 2022 г.

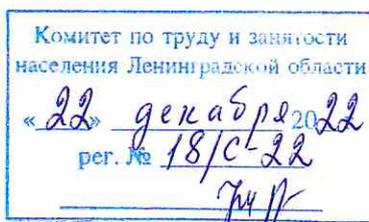
## РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

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 Ленинградской области

на 2023 - 2025 годы



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 Ленинградской области на 2023 – 2025 годы<sup>1</sup> заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций его сторон при регулировании профессиональных служебных (трудовых) и социально-экономических условий государственных гражданских служащих и работников, обеспечения стабильной и эффективной деятельности Управления Федеральной налоговой службы России по Ленинградской области и находящихся в его подчинении межрайонных налоговых инспекций.

1.2. Соглашение является правовым актом, обязательно для исполнения в налоговых органах, расположенных на территории Ленинградской области, его положения применяются при заключении коллективных договоров

1.3. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- федеральные государственные гражданские служащие<sup>2</sup> и работники Управления Федеральной налоговой службы России по Ленинградской области и находящихся в его подчинении межрайонных налоговых инспекций, расположенных на территории Ленинградской области, в лице их представителя – Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации<sup>3</sup>;

- представители нанимателя (работодатели) - Управление Федеральной налоговой службы России по Ленинградской области и находящиеся в его подчинении межрайонные налоговые инспекции, расположенные на территории Ленинградской области в лице их представителя – Управления Федеральной налоговой службы России по Ленинградской области<sup>4</sup>.

1.4. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

1.5. Соглашение основано на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения. Обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, реализуются в налоговых органах их руководителями и уполномоченными ими лицами, выборными органами первичных профсоюзных организаций и работниками непосредственно.

---

<sup>1</sup> Далее – Соглашение

<sup>2</sup> Далее – гражданские служащие

<sup>3</sup> Далее – Комитет Профсоюза

<sup>4</sup> Далее – налоговые органы

1.6. Предметом настоящего Соглашения являются:

- достижение оптимального баланса интересов его сторон в рамках социального партнерства;
- общие принципы и нормы правового регулирования профессиональных служебных отношений гражданских служащих и социально-трудовых отношений работников с представителями нанимателя (работодателями) указанного регионально уровня, включая определение условий обеспечения деятельности профсоюзных организаций;
- порядок осуществления сторонами контроля за выполнением Соглашения;
- развитие социального партнерства;
- обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций в налоговых органах.

1.7. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров, служебных контрактов и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников при наличии у представителей нанимателя (работодателей) средств для их обеспечения.

Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителям нанимателя (работодателям) и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров.

Представители нанимателя (работодатели) при получении предложения от первичной профсоюзной организации налогового органа обязаны вступить в переговоры и заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

В коллективном договоре 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.

Стороны в установленном порядке осуществляют уведомительную регистрацию коллективных договоров в Комитете по труду и занятости населения Ленинградской области.

Представители нанимателя (работодатели) и выборные органы первичных профсоюзных организаций в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>5</sup> могут заключать иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работающих, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов при заключении данных соглашений.

---

<sup>5</sup> Далее – ТК РФ

1.8. Соглашение распространяется на представителей нанимателя (работодателей), гражданских служащих и работников налоговых органов, указанных в п.1.3. Соглашения и обязательно для выполнения ими.

1.9. При изменении законодательства Российской Федерации, улучшающего права гражданских служащих и работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Соглашением, или коллективными договорами, применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.10. Представители нанимателя (работодатели) обязуются по требованию выборных органов первичных профсоюзных организаций налоговых органов приостанавливать исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Соглашения и действующего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

1.10.1. В случае выявления нарушений выборный орган первичной профсоюзной организации направляет соответствующее требование об их устранении в адрес руководителя налогового органа.

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.

1.11. Выборные органы первичных профсоюзных организаций налоговых органов 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. Ни одна из сторон Соглашения не вправе в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.13. В течение срока действия Соглашения по взаимному согласию представителей сторон в его содержание могут быть внесены изменения в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Представители сторон Соглашения обязуются:

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

1.14.2. Оказывать практическую помощь налоговым органам при заключении коллективных договоров.

1.14.3. 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 социальных прав и интересов гражданских служащих и работников.

1.14.4. Взаимодействовать при разработке на региональном уровне соответствующих нормативных актов, устанавливающих порядок и условия

регулирования служебных профессиональных и социально-трудовых отношений, а также рекомендаций по применению действующих нормативных правовых актов в сфере труда.

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

1.14.6. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в налоговых органах, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

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

1.15. В целях обеспечения принципов социального партнерства стороны обязуются:

- учитывать и уважать интересы сторон;
- проявлять заинтересованность в участии в договорных отношениях;
- содействовать укреплению и развитию системы социального партнерства на региональном и локальном уровнях;
- оказывать практическую помощь налоговым органам в реализации Соглашения и коллективных договоров;
- обеспечивать социальные гарантии гражданским служащим и работникам;
- оказывать содействие в создании и обеспечении организации деятельности первичных организаций Профсоюза.

1.16. Для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению настоящего Соглашения, осуществлению контроля за его выполнением, создается двухсторонняя отраслевая комиссия, состав которой указан в приложении к Соглашению.

1.17. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.18. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его представителям нанимателя (работодателям) и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием гражданских служащих и работников налоговых органов и выполнения принятых обязательств.

1.19. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение.

## **2. СЛУЖЕБНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

2.1. Служебные отношения гражданских служащих регулируются федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»<sup>6</sup>, а в части не урегулированной указанным законом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения работников регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, включаемые в служебные контракты, трудовые договоры не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

2.3. При принятии локального нормативного акта, регулирующего социально-трудовые отношения представитель нанимателя (работодатель) перед принятием решения направляет его проект 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 в порядке, установленном ТК РФ.

2.4. Представители нанимателя (работодатели) формируют в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого гражданского служащего, работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляют ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.4.1. 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.

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

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

2.5.2. Ответственность за порядок хранения и использования персональных данных гражданских служащих, работников несет

---

<sup>6</sup> Далее - Федеральный закон № 79-ФЗ

представитель нанимателя (работодатель).

2.6. Представители нанимателя (работодатели) обязуются предоставлять гражданскому служащему, работнику (за исключением случаев, если на них ведется трудовая книжка) сведения об их трудовой деятельности за соответствующий период 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.

2.7. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется служебным распорядком, разработанным представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации налогового органа.

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

2.9. 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.

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

Перечень должностей работников, занимающих должности служащих, не отнесенные к государственным гражданским служащим, и работников рабочих профессий с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, заключаемым в налоговом органе.

2.10. 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.

2.10.1. 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.

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

2.10.3. 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.

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

2.11. В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ гражданскому служащему устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

2.12. Гражданским служащим предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, за выслугу лет продолжительностью 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.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по заявлению гражданского служащего могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.13. По письменному заявлению гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не

более одного года, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. При этом за ним сохраняется занимаемая должность гражданской службы.

2.14. Гражданским служащим налоговых органов предоставляется 3 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

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

2.16. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются руководителем налогового органа с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.17. 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.

2.18. При проведении аттестации гражданских служащих в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций налоговых органов.

2.19. 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 Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации.

2.20. Представители нанимателя (работодатели) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников, в соответствии с утвержденными Положениями, к

награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации.

2.21. Индивидуальные служебные споры в налоговых органах рассматриваются комиссиями по служебным спорам. Комиссия образуется из равного числа представителей выборного органа профсоюзной организации налогового органа и представителя нанимателя.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Условия денежного содержания гражданских служащих, оплаты труда работников налоговых органов устанавливаются нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Федеральной налоговой службы России.

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин гражданских служащих устанавливаются Уставом Президента Российской Федерации.

Положения о премировании утверждаются представителями нанимателя (работодателями) налоговых органов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации налогового органа.

Представителями нанимателя (работодателями) налоговых органов принимают меры, обеспечивающие недопущение снижения уровня достигнутых показателей по оплате труда и задолженности заработной платы.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Выплата денежного содержания гражданским служащим, заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца в сроки, определенные коллективными договорами и Правилами служебного распорядка, принятыми в налоговых органах.

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.

3.5. 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 государственного служащего (работника) без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации налогового органа.

3.7. При уходе в очередной ежегодный отпуск гражданским служащим производится единовременная выплата в размере двух окладов денежного содержания и оказывается материальная помощь в размере одного оклада денежного содержания, а работникам - материальная помощь в размере двух должностных окладов (тарифных ставок).

3.8. В течение всего срока действия Соглашения представители сторон проводят мониторинг использования средств, выделенных на оплату труда, осуществляют контроль за применением локальных нормативных актов, действующих в налоговом органе, в том числе, регулирующих порядок и условия выплат стимулирующего характера.

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

## **4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Представители нанимателя (работодатели):

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников налоговых органов.

Гарантии и компенсации в связи с высвобождением гражданских служащих определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Высвобождаемым работникам налоговых органов предоставляют льготы и компенсации согласно ТК РФ.

Не менее чем за три месяца информируют в письменном виде Комитет Профсоюза о предстоящих мероприятиях в связи с реорганизацией (ликвидацией) налоговых органов, сокращении численности или штата.

4.1.2. При расторжении служебного контракта (трудового договора) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе представителя нанимателя (работодателя) осуществляются с соблюдением положений статьи 261 ТК РФ.

4.1.3. Направляют гражданского служащего, не прошедшего государственный квалификационный экзамен или аттестацию по причине несоответствия уровня профессиональной подготовки требованиям к замещающей им государственной должности соответствующей группы (квалификационного разряда), с его согласия, на повышение квалификации или профессиональную переподготовку при наличии бюджетных денежных средств на эти цели.

4.1.4. В установленном порядке организуют конкурсную процедуру отбора в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 20.05.2021 № 301 и направление в соответствующие образовательные учреждения гражданских служащих и работников налоговых органов.

4.1.5. Обеспечивают организацию подготовки профессионального образования и профессионального обучения гражданских служащих. При проведении данных мероприятий за гражданским служащим и работником сохраняется занимаемая должность и денежное содержание (средняя заработная плата) на период обучения.

4.1.6. Оказывают содействие высвобождаемым в связи сокращением численности или штата из налоговых органов гражданским служащим в трудоустройстве в других государственных органах.

4.1.7. Содействуют высвобождаемым гражданским служащим и работникам в трудоустройстве через органы занятости.

При принятии решения о ликвидации налогового органа, сокращению численности или штата в письменной форме сообщают об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата гражданских служащих и работников может привести к массовому увольнению, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение гражданских служащих и работников налоговых органов в соответствии с критериями, определенными пунктом 1.8 Положения об организации работы по

содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

4.1.8. Осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение гражданскими служащими и работниками мероприятий по профессиональному обучению или дополнительному профессиональному образованию в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на период обучения.

4.1.9. Формируют кадровый резерв из молодых специалистов и организуют работу по их адаптации в соответствии с Приказом Федеральной налоговой службы России от 07.09.2021 № ЕД-7-4/790@.

4.1.10. Обеспечивают соблюдение гарантии работникам, совмещающим работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. 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 ст. 214 ТК РФ, налоговые органы принимают все необходимые меры по их финансовому обеспечению.

5.2. В целях сотрудничества по охране труда в Управлении и налоговых органах создается комиссия 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.

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

5.4. 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»;

5.5. 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.

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

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. 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.

5.11. В соответствии со ст.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.

5.12. 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, назначается уполномоченное лицо, на которое возлагаются обязанности за организацией работы по охране труда (ст. 223 ТК РФ).

5.13. 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 налоговых органах. В случае выявления ими нарушений принимают меры к их устранению.

5.14. Работники обязуются:

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

5.14.2. 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.

5.14.3. 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.

5.14.4. 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.

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

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

6.1. Представители нанимателя (работодатели) вправе в пределах выделенных средств предусматривать меры социальной поддержки гражданских служащих и работников, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях.

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

6.2. Представители нанимателя (работодатели):

6.2.1. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд России.

6.2.2. 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 органов.

6.2.3. Работнику, гражданскому служащему, имеющим: двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; 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.

Иные дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре.

6.3. 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 государственных гражданских служащих и работников в конкурсах профессионального мастерства;
- оказание социальной поддержки молодым специалистам в рамках реализуемых программ на региональном уровне;
- 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.

6.4. Представители нанимателя (работодателя) 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 ТК РФ;
- 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;
- по ходатайству выборных профсоюзных органов работодателя оказывать материальную поддержку молодым государственным гражданским служащим и работникам,
- 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.

6.5. Выборные профсоюзные органы обязуется:

- представлять интересы и защиту 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.

6.6. Работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации.

6.6.1. Работодатель предоставляет 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.

6.7. Стороны рекомендуют представителю нанимателя (работодателю) освобождать 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.

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.**

7.1. Представители нанимателя (работодатели):

7.1.1. Не препятствуют вступлению гражданским служащим и работникам в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в налоговых органах.

7.1.2. Предоставляют профсоюзным органам информацию о социально-экономическом положении налогового органа.

7.1.3. Содействуют представителям выборных профсоюзных органов в реализации установленных законодательством Российской Федерации и

комиссией, а также соответствующими органами по труду. Не реже одного раза в год представители нанимателя (работодатели) отчитываются о выполнении обязательств Соглашения на заседании двухсторонней отраслевой комиссии.

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

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

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

9.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются двухсторонней отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума Комитета Профсоюза и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя (работодателей).

9.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры и заключить Соглашение на новый период.

**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 Ленинградской области на 2023 – 2025 годы и организации контроля за его выполнением.

**От Управления ФНС России по Ленинградской области:**

Коваленко Маргарита Вальдасовна - заместитель руководителя Управления;  
Бабенецкий Олег Васильевич - начальник правового отдела;  
Максимова Ольга Сергеевна - начальник отдела кадров;  
Волочанинова Виктория Анатольевна - начальник финансового отдела;  
Парышев Юрий Васильевич - заместитель начальника хозяйственного отдела.

Основание: письмо УФНС России по Ленинградской области от 07.11.2022 № 04-16-01/17039@

**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;  
Сипин Александр Жоржевич, председатель первичной профсоюзной организации Управления Федеральной налоговой службы России по Ленинградской области.

Основание: постановление Президиума Межрегиональной организации ПРГУ РФ от 21.09.2022 № 15-15.2.