Председатель Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации

_____ Н.А. Водянов

«30» 01 2024 г.

Директор Федеральной
службы судебных приставов –
главный судебный пристав
Российской Федерации

_____ Д.В. Аристов

«30» 01 2024 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБОЙ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ И ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2024–2026 ГОДЫ

МОСКВА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение между Федеральной службой судебных приставов и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2024–2026 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих, рабочих и служащих органов принудительного исполнения Российской Федерации, обеспечения стабильной и эффективной деятельности Федеральной службы судебных приставов, в том числе центрального аппарата ФССП России, территориальных органов ФССП России, их структурных подразделений (далее – органы принудительного исполнения), а также ФГАУ «Санаторий ФССП России «Зеленая долина» (филиала ФГАУ «Санаторий ФССП России «Зеленая долина» – санатория «Озеро Белое») (далее – подведомственная организация).

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих прохождение службы и трудовую деятельность в органах принудительного исполнения и подведомственной организации.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

представители нанимателя, работодатели – директор Федеральной службы судебных приставов – главный судебный пристав Российской Федерации, руководители территориальных органов ФССП России, а также руководитель подведомственной организации;

государственные служащие, проходящие службу в органах принудительного исполнения в должности, по которой предусмотрено присвоение специального звания (далее – сотрудники), федеральные государственные гражданские служащие, замещающие должности федеральной государственной гражданской службы в органах принудительного исполнения (далее – гражданские служащие), рабочие и служащие органов принудительного исполнения, работники подведомственной организации (далее – иные работники) в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение вступает в силу с 30 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению нового соглашения или по заключению дополнительного соглашения о продлении срока действия Соглашения на новый период и подписать одно из них до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.4. Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в органах принудительного исполнения, подведомственной организации и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними отношений между сотрудниками, гражданскими служащими, иными работниками и представителями нанимателя, работодателями, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам прохождения государственной службы, осуществления трудовой деятельности, оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, предоставления социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства;

основой для заключения региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров, служебных контрактов, трудовых договоров и не ограничивает права Сторон в расширении социальных гарантий и льгот для сотрудников, гражданских служащих и иных работников.

1.5. Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателей, сотрудников (в части, не урегулированной федеральными законами от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 328-ФЗ), от 21.07.1997 № 118-ФЗ «Об органах принудительного исполнения Российской Федерации» и от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и не противоречащей им), гражданских служащих (в части, не урегулированной Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ)», иных работников и выборные органы организаций Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы). Соглашение обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями и выборными профсоюзными органами организаций Профсоюза.

1.6. Представители Сторон оказывают содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Представители нанимателя, работодатели при получении уведомления от региональной (межрегиональной), первичной организации Профсоюза о намерении заключить региональное отраслевое соглашение, коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных Сторонами условиях.

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

1.8. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением Соглашения, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения, осуществляется отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в органах принудительного исполнения, подведомственной организации (далее – Отраслевая комиссия).

Стороны обязуются своевременно информировать друг друга об изменениях в составе Отраслевой комиссии по мере кадровых изменений в отношении утвержденных представителей Сторон.

1.9. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации одной из Сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемой Стороны переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения в Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.10. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищенности сотрудников, гражданских служащих и иных работников.

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

1.11. По взаимному согласию представителей Сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения к Соглашению в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением.

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

1.12. Представители Сторон своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу необходимую для ведения коллективных переговоров информацию по социально-трудовым вопросам, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, которые затрагивают служебные, трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы сотрудников, гражданских служащих и иных работников, а также проводят взаимные консультации по решению возникших в ходе действия Соглашения социально-экономических проблем.

1.13. В течение семи дней со дня подписания Соглашения ФССП России направляет его на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (в Федеральную службу по труду и занятости).

Вступление Соглашения в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

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

1.15. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза с участием представителя ФССП России (по согласованию) и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, представителей нанимателя, работодателей.

1.16. Представители Сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения доводят его текст до сведения представителей нанимателя, работодателей и соответствующих выборных профсоюзных органов с целью ознакомления с его содержанием сотрудников, гражданских служащих и иных работников, а также размещают текст Соглашения на своих сайтах в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

2. СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения сотрудников регулируются федеральными законами № 328-ФЗ, от 21.07.1997 № 118-ФЗ «Об органах принудительного исполнения Российской Федерации», от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Минюста России, нормативными и иными правовыми актами органов принудительного исполнения, принятыми в пределах их компетенции. В случаях, не урегулированных указанными нормативными правовыми актами, к правоотношениям, связанным со службой в органах принудительного исполнения, применяются нормы трудового законодательства.

2.2. Служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ, а в части, не урегулированной указанным Федеральным законом, – федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

2.4. Содержание контракта о службе в органах принудительного исполнения (далее – контракт), служебного контракта и трудового договора, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 328-ФЗ, Федеральным законом № 79-ФЗ и ТК РФ.

2.5. Условия, включаемые в контракты, служебные контракты, трудовые договоры, не могут ухудшать положение сотрудников, гражданских служащих и иных работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Соглашением, региональными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и иными правовыми актами органов принудительного исполнения.

2.6. Режим служебного времени сотрудников устанавливается правилами внутреннего служебного распорядка, режим служебного времени гражданских служащих – служебным распорядком, режим рабочего времени иных работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.7. Для сотрудников, гражданских служащих и иных работников обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность служебного (рабочего) времени.

Для женщин, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или служебным контрактом (трудовым договором) устанавливается 36-часовая служебная (рабочая) неделя, если меньшая продолжительность служебной (рабочей) недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации.

Для женщин, проходящих службу (работающих) в сельской местности, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ установлена 36-часовая служебная (рабочая) неделя.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

При этом денежное довольствие сотрудникам, денежное содержание гражданским служащим, заработная плата иным работникам выплачиваются в том же размере, что и при полной служебной (рабочей) неделе.

2.8. Для отдельных категорий гражданских служащих и иных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым по распоряжению представителей нанимателя, работодателей они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.9. Сотрудник в случае необходимости может привлекаться к исполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном приказом Минюста России от 30.03.2020 № 72 «Об утверждении Порядка привлечения сотрудника органов принудительного исполнения Российской Федерации к исполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, Порядка замены части основного отпуска сотрудника органов принудительного исполнения Российской Федерации, превышающей 30 календарных дней, денежной компенсацией и Порядка предоставления сотруднику органов принудительного исполнения Российской Федерации дополнительного отпуска за ненормированный служебный день, дополнительных дней отдыха и выплаты денежной компенсации вместо предоставления дополнительных дней отдыха».

В этом случае сотруднику предоставляется компенсация в виде отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели. В случае, если предоставление такого отдыха в данный период невозможно, время исполнения служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни суммируется и сотруднику предоставляются дополнительные дни отдыха соответствующей продолжительности, которые по его желанию могут быть присоединены к основному или дополнительному отпуску.

По просьбе сотрудника вместо предоставления дополнительных дней отдыха ему может быть выплачена денежная компенсация в соответствии с приказом ФССП России от 17.01.2020 № 103 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов принудительного исполнения Российской Федерации, Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов принудительного исполнения Российской Федерации и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам органов принудительного исполнения Российской Федерации».

2.10. Для отдельных категорий сотрудников, гражданских служащих и иных работников, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность служебного (рабочего) времени, может вводиться суммированный учет служебного (рабочего) времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность служебного (рабочего) времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории

сотрудников, гражданских служащих и иных работников. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета служебного (рабочего) времени устанавливается правилами внутреннего служебного распорядка, правилами служебного распорядка (внутреннего трудового распорядка) органов принудительного исполнения, подведомственной организации.

2.11. Сверхурочной считается работа, производимая иным работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в соответствии с частью 1 статьи 99 ТК РФ.

2.11.1. Привлечение к службе (работе) в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время гражданских служащих и иных работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Привлечение к службе (работе) в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от службы (работы) в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение гражданских служащих, иных работников к работе (службе) в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению представителя нанимателя, работодателя.

Привлечение гражданских служащих, иных работников к службе (работе) в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

По желанию гражданского служащего, иного работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Служба (работа) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К службе (работе) в ночное время не допускаются: беременные женщины и другие категории гражданских служащих, иных работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, гражданские служащие, работники, имеющие детей-инвалидов, а также гражданские служащие, иные работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к службе (работе) в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая служба (работа) не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные гражданские служащие, иные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от службы (работы) в ночное время.

2.12. В соответствии с Федеральным законом № 328-ФЗ сотруднику ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а сотруднику, проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях – 45 календарных дней.

При определении продолжительности основного отпуска нерабочие праздничные дни (но не более 10 дней), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Дополнительный отпуск за стаж службы в органах принудительного исполнения предоставляется сотрудникам в календарном исчислении из расчета:

от 10 до 15 лет службы – 5 календарных дней;

от 15 до 20 лет службы – 10 календарных дней;

более 20 лет службы – 15 календарных дней.

Дополнительный отпуск предоставляется сотрудникам при замещении должности руководителей (начальников) из числа должностей старшего и высшего начальствующего состава и замещении иных должностей, определяемых перечнем должностей в органах принудительного исполнения для которых установлен ненормированный служебный день.

Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный служебный день составляет:

10 календарных дней – сотрудникам, замещающим должности высшего начальствующего состава;

9 календарных дней – сотрудникам, замещающим должности старшего начальствующего состава;

7 календарных дней – сотрудникам, замещающим должности младшего и среднего начальствующего состава.

2.13. В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке и на условиях, определяемых Федеральным законом № 79-ФЗ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный служебный день составляет три календарных дня.

Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный служебный день, а также в связи с вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет.

2.14. Иным работникам, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии со статьей 119 ТК РФ иным работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

2.15. Сотрудникам, гражданским служащим, иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Минимальная продолжительность отпуска за вредные условия труда для сотрудников составляет 10 календарных дней, для гражданских служащих и иных работников – 7 календарных дней.

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

Не допускается установление в коллективных договорах, контрактах, служебных контрактах или трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим служебного (рабочего) времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими сотрудниками, гражданскими служащими и иными работниками.

2.17. Гражданским служащим и иным работникам, проходящим службу (работающим) в органах принудительного исполнения или подведомственной организации, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

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

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя, патронатного воспитателя), проходящего службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представители нанимателя, работодатели предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

2.18. Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет, если один из работающих родителей (опекун, попечитель) или родители (опекуны, попечители) являются сотрудниками, гражданскими служащими, иными работниками, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Указанные выходные дни могут быть использованы одним из родителей (опекуном, попечителем) либо разделены родителями (опекунами, попечителями) между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

2.19. Работодатели с учетом финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать продолжительность дополнительного отпуска для иных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.20. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска суммируются и по желанию сотрудников, гражданских служащих и иных работников могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.21. Часть основного отпуска сотрудника, превышающая 30 календарных дней, на основании рапорта, по желанию сотрудника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению иного работника может быть заменена денежной компенсацией.

2.22. Представители нанимателя, работодатели предоставляют ежегодный очередной оплачиваемый отпуск сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам, проходящим службу (работающим) в органах принудительного исполнения, подведомственной организации и имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

2.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (при наличии) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.24. Отзыв гражданских служащих или иных работников из отпуска допускается только с их согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору гражданского служащего, иного работника в удобное для него время в течение служебного (рабочего) года или присоединена к отпуску за следующий служебный (рабочий) год.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

Отзыв сотрудника из отпуска допускается с его согласия на основании приказа руководителя органа принудительного исполнения или уполномоченного руководителя в исключительных случаях, если отсутствие сотрудника на службе в органах принудительного исполнения влечет за собой невозможность надлежащего осуществления органом принудительного исполнения функций, установленных законодательством Российской Федерации.

2.25. Запрещается непредоставление сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

2.27. При направлении сотрудника, гражданского служащего и иного работника в служебную командировку за ними сохраняется денежное довольствие, денежное содержание (средняя заработная плата).

2.28. При проведении аттестации сотрудника, гражданского служащего или иного работника, являющегося членом Профсоюза, в состав аттестационной комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.29. На основании решения руководителя соответствующего органа принудительного исполнения при проведении проверки соблюдения требований к служебному поведению сотрудников, гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов может быть включен представитель выборного профсоюзного органа.

2.30. Представители нанимателя, работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций обеспечивают создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых, индивидуальных служебных споров в соответствии с требованиями ТК РФ и Федерального закона № 79-ФЗ соответственно.

2.31. Проекты нормативных правовых актов ФССП России, затрагивающих социально-трудовые права сотрудников, гражданских служащих и (или) иных работников, разрабатываются с учетом мнения Профсоюза.

Нормативные правовые акты ФССП России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы сотрудников, гражданских служащих и (или) иных работников, доводятся до сведения соответствующего выборного профсоюзного органа в течение трех рабочих дней со дня официального опубликования.

2.32. Представители нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении сотрудников, гражданских служащих и иных работников в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Федеральной службы судебных приставов.

2.33. Работодатели вправе принять решение о введении электронного документооборота в сфере трудовых отношений (далее – электронный документооборот). Электронный документооборот и порядок его осуществления вводится на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатели уведомляют каждого сотрудника, гражданского служащего и иного работника в срок, установленный локальным нормативным актом, о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного

документооборота и праве сотрудника, гражданского служащего, иного работника дать согласие на указанное взаимодействие.

Создание, подписание и представление работодателю электронных документов, а также получение от работодателя электронных документов и ознакомление с ними осуществляются сотрудником, гражданским служащим, иным работником или лицом, поступающим на работу, путем использования:

цифровой платформы «Работа в России», доступ к которой обеспечивается, в том числе посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций), при условии применения работодателем цифровой платформы «Работа в России» в целях осуществления электронного документооборота;

информационной системы работодателя в случае ее применения в целях осуществления электронного документооборота.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости приоритетами политики в области социально-трудовых отношений.

3.2. Федеральная служба судебных приставов информирует Профсоюз и органы государственной службы занятости населения в письменной форме не позднее чем за два месяца о намерении сокращения должностей сотрудников, должностей гражданской службы, численности или штата и иных работников по собственной инициативе с обоснованием необходимости проведения этих мер и изменения в связи с этим численности работающих, а по решению Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации – незамедлительно.

3.3. Представители нанимателя, работодатели:

3.3.1. В соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом № 328-ФЗ, Федеральным законом № 79-ФЗ и Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99, осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости сотрудников, гражданских служащих и иных работников.

3.3.2. Увольнение сотрудников, гражданских служащих и иных работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 10 части 2 статьи 80 Федерального закона № 328-ФЗ, подпунктом «б» пункта 1 части 1, пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ.

3.3.3. При принятии решения о реорганизации, упразднении (ликвидации) органа принудительного исполнения, ликвидации подведомственной

организации, сокращении должностей сотрудников, должностей гражданской службы, численности или штата иных работников и возможного расторжения контрактов с сотрудниками, служебных контрактов с гражданскими служащими и трудовых договоров с иными работниками в письменной форме предупреждать их персонально под роспись, а также информировать об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного сотрудника, гражданского служащего и иного работника, а в случае если решение о сокращении должностей сотрудников, должностей гражданской службы, численности или штата иных работников может привести к массовому увольнению сотрудников, гражданских служащих и иных работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) упразднения (ликвидации) органа принудительного исполнения, ликвидация подведомственной организации с численностью сотрудников, гражданских служащих и иных работников в количестве 15 и более человек;

б) сокращения численности или штата:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 60 календарных дней;

100 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнения сотрудников, гражданских служащих и иных работников в количестве одного процента от общего числа проходящих службу и работающих в связи с упразднением (ликвидацией) органа принудительного исполнения, ликвидацией подведомственной организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в субъектах Российской Федерации с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

3.3.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата иных работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительного профессионального образования) высвобождаемых сотрудников, гражданских служащих и иных работников до наступления срока расторжения контракта, служебного контракта, трудового договора и перемещения их на вакантные должности.

3.3.5. При сокращении должностей сотрудников, должностей гражданской службы, численности или штата с иных работников учитывают нормы статьи 34 Федерального закона № 328-ФЗ, части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 ТК РФ о преимущественном праве на замещение должности в органах принудительного исполнения, должности гражданской службы или оставления на работе.

3.3.6. Предоставляют высвобождаемым сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

3.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и региональных отраслевых соглашениях обязательства по:

проведению с профсоюзными органами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых сотрудников, гражданских служащих и иных работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в органах принудительного исполнения, подведомственной организации;

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

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам;

определению порядка организации подготовки и дополнительного профессионального образования сотрудников, гражданских служащих и иных работников;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования;

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

3.5 В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в коллективных договорах и региональных отраслевых соглашениях могут устанавливаться иные обязательства усиливающие социальную защищенность сотрудников, гражданских служащих и иных работников, критерии для оценки массового увольнения.

3.6. Профсоюз:

3.6.1. При реорганизации или упразднении (ликвидации) органа принудительного исполнения, подведомственной организации, сокращении должностей сотрудников, должностей гражданской службы, сокращении численности или штата иных работников представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных государственно-служебных, трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных трудовых прав и законных интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны считают привлечение и закрепление сотрудников, гражданских служащих и иных работников, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и усилению социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах органов принудительного исполнения, подведомственной организации;

создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала сотрудников, гражданских служащих и иных работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди сотрудников, гражданских служащих и иных работников.

4.2. Представители нанимателя, работодатели:

4.2.1. Содействуют реализации государственной политики в области занятости и получению дополнительного профессионального образования сотрудниками, гражданскими служащими и иными работниками.

4.2.2. Оказывают помощь молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координируют работу органов принудительного исполнения, подведомственной организации по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.2.3. Создают необходимые условия для получения дополнительного профессионального образования сотрудников, гражданских служащих и иных работников, а также обучающихся в образовательных организациях без отрыва (с отрывом) от службы (работы).

4.2.4. Создают сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам, совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, необходимые условия и обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективными договорами.

4.2.5. Направляют гражданского служащего, признанного по результатам аттестации не соответствующим замещаемой должности гражданской службы, с его согласия для получения дополнительного профессионального образования или переводят на другую должность гражданской службы.

4.2.6. Учитывают квалификацию, стаж и опыт при продвижении по службе (работе) сотрудников, гражданских служащих и иных работников.

5. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

5.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является сотрудник, гражданский служащий или иной работник в возрасте до 35 лет включительно, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый

на службу, гражданскую службу, работу в органы принудительного исполнения, подведомственную организацию на основании контракта, служебного контракта, трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного контракта, срочного служебного контракта, срочного трудового договора соответственно.

5.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов, обобщение и распространение передового опыта работы;

присвоение званий «Лучший судебный пристав-исполнитель», «Лучший дознаватель», «Лучший судебный пристав по обеспечению установленного порядка деятельности судов»;

обеспечение правовой и социальной защиты работающей молодежи;

способствование созданию в организациях системы ФССП России молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления);

оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации;

информирование молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, содействие в участии представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

поощрение молодых специалистов, добившихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

содействие профессиональному развитию и служебному росту молодых специалистов;

создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых гражданских служащих, иных работников и членов их семьи;

способствование вовлечению молодых специалистов в ряды членов Профсоюза и содействие в создании условий для реализации их профессиональных потребностей;

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

5.3. Региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, выборные профсоюзные органы:

5.3.1. Содействуют созданию в органах принудительного исполнения, в подведомственной организации молодежных организаций.

5.3.2. Ходатайствуют о предоставлении дополнительных гарантий, материальной помощи, льгот и компенсаций для закрепления на службе, работе молодежи.

5.4. Региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами могут предусматриваться:

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

5.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

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

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

5.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

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

5.5. Представители нанимателя, работодатели в целях привлечения, закрепления и воспитания молодых специалистов выплачивают процентные надбавки к денежному довольствию сотрудников, денежному содержанию гражданских служащих, заработной плате иных работников из числа молодежи в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

5.6. Профсоюз, его организации в целях активизации участия молодежи в развитии и повышении эффективности деятельности профсоюзного движения:

5.6.1. Создают в органах принудительного исполнения, подведомственной организации молодежные советы Профсоюза, содействуют их работе.

5.6.2. Проводят обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам.

5.6.3. Организуют и проводят форумы, конференции, круглые столы по актуальным проблемам молодежи.

5.6.4. Контролируют предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

5.6.5. Принимают участие в разработке и реализации федеральных и отраслевых молодежных программ.

5.6.6. Проводят иные мероприятия по повышению социальной активности молодежи в целях повышения престижа службы, гражданской службы, работы в органах принудительного исполнения, подведомственной организации и развития профсоюзного движения.

5.7. В соответствии с Положением «О стипендиях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации студентам и учащимся ведомственных образовательных учреждений» с целью поощрения молодых профсоюзных кадров и актива из числа студенческой молодежи и пропаганды профсоюзного движения в студенческой среде выплачиваются стипендии Профсоюза для студентов высших учебных заведений, образовательных учреждений среднего профессионального образования и учащихся профессиональных училищ, являющихся членами Профсоюза.

Стипендия Профсоюза выплачивается стипендиату комитетом региональной (межрегиональной) организации Профсоюза в размере, установленном постановлением Президиума Профсоюза.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают оплату труда сотрудников, гражданских служащих и иных работников в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами ФССП России в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного довольствия, денежного содержания, заработной платы в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки.

6.2. При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Месячное денежное довольствие сотрудника, денежное содержание гражданского служащего, заработная плата иного работника полностью

отработавшего за этот период норму рабочего времени, оплачивается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, месячное довольствие сотрудника, денежное содержание гражданского служащего, заработная плата иного работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.4. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, с обязательным извещением иных работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения.

6.5. Выплата денежного довольствия сотрудникам, денежного содержания гражданским служащим, заработной платы иным работникам производится в соответствии с законодательством Российской Федерации в сроки, установленные правилами внутреннего служебного распорядка, служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами.

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

6.6. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работодателей оплата труда иных работников производится в размере не ниже средней заработной платы иного работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.7. Сотрудникам, гражданским служащим, иным работникам, замещающим (занимающим) должности, не отнесенные к должностям гражданской службы, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной контрактом, служебным контрактом, трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего сотрудника, гражданского служащего, иного работника без освобождения от основной службы, работы, производится доплата.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника, гражданского служащего, иного работника устанавливаются по соглашению сторон контракта, служебного контракта, трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих сотрудников, государственных служащих, иных работников вводятся в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся

по окладам (тарифным ставкам) отсутствующих сотрудников, государственных служащих, иных работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

6.8. За сотрудниками, гражданскими служащими и иными работниками на время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда сохраняется место службы (работы), денежное довольствие и денежное содержание (средняя заработная плата).

6.9. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 11 апреля 2019 г. № 17-П.

6.10. Денежное довольствие сотрудникам, денежное содержание гражданским служащим, заработная плата иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.11. К денежному довольствию сотрудников, денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате иных работников, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими условиями, применяются районные коэффициенты (районные – за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

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

Форма расчетного листка утверждается представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.13. Выборный профсоюзный орган осуществляет контроль за соблюдением сроков расчета и выплатой сумм, причитающихся сотруднику, гражданскому служащему, иному работнику при увольнении.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья сотрудников, гражданских служащих, иных работников, создание здоровых и безопасных условий труда на местах, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и санитарно-гигиеническому благополучию.

7.2. Представители нанимателя, работодатели:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в органах принудительного исполнения, подведомственной организации в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ.

Создают и обеспечивают работу комитетов (комиссий) по охране труда органов принудительного исполнения, подведомственной организации в соответствии с требованиями статьи 224 ТК РФ.

Создают необходимые условия для работы в области охраны труда представителей первичных профсоюзных организаций в органах принудительного исполнения, подведомственной организации (освобождение от основной работы на время выполнения работ по охране труда, прохождения обучения в области охраны труда, участия в работе комиссии по охране труда и т.п.).

7.2.2. Разрабатывают, финансируют и осуществляют в органах принудительного исполнения, подведомственной организации мероприятия в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.3. Не реже одного раза в полугодие анализируют состояние условий и охраны труда, причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в органах принудительного исполнения, подведомственной организации, разрабатывают мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда.

7.2.4. Обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) сотрудниками, гражданскими служащими и иными работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.5. Выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий, предусмотренных законодательством Российской Федерации для сотрудников, гражданских служащих и иных работников и членов их семей, принимают меры по обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых.

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

Порядок санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха сотрудников, гражданских служащих, иных работников и членов их семей

определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах средств, выделяемых на эти цели из федерального бюджета.

7.2.6. Обеспечивают выдачу за счет средств работодателя сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты, обезвреживающих и обеззараживающих средств, а также молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с требованиями и нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

Реализуют компенсационные меры в отношении сотрудников, гражданских служащих и иных работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

7.2.8. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков в органах принудительного исполнения, подведомственной организации, осуществляют ведомственный контроль за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

7.2.9. При прохождении сотрудниками профилактических медицинских осмотров, гражданскими служащими, иными работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают сотрудников, гражданских служащих, иных работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места службы, работы (должности) и денежного довольствия (содержания), среднего заработка.

7.2.10. При прохождении сотрудниками профилактических медицинских осмотров, гражданскими служащими, иными работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают сотрудников, гражданских служащих, иных работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и сотрудников, гражданских служащих, иных работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места службы, работы (должности) и денежного довольствия (содержания), среднего заработка.

Сотрудник для прохождения профилактического медицинского осмотра, гражданский служащий, иной работник для прохождения диспансеризации освобождается от работы на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с представителем нанимателя, работодателем.

7.3. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

7.4. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья сотрудников, гражданских служащих и иных работников обязательны к рассмотрению представителями нанимателя и работодателями.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью сотрудника, гражданского служащего и иного работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Профсоюз, его организации:

7.6.1. Инициируют включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах.

7.6.2. Осуществляют контроль состояния условий и охраны труда в органах принудительного исполнения, подведомственной организации.

7.6.3. Защищают законные интересы сотрудников, гражданских служащих, иных работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.6.4. Анализируют причины производственного травматизма.

7.6.5. Организуют выборы уполномоченных по охране труда, доверенных лиц Профсоюза в каждом структурном подразделении и в организации в целом.

7.6.6. Проводят среди сотрудников, гражданских служащих, иных работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью окружающих.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Представители нанимателя, работодатели:

8.1.1. В пределах своей компетенции, с учетом мнения выборных профсоюзных органов, в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров предусматривают установление дополнительных социальных льгот и гарантий для сотрудников, гражданских служащих и иных работников в пределах средств, выделенных из федерального бюджета.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, социальные гарантии и компенсации для сотрудников, гражданских служащих и иных работников устанавливаются в коллективном договоре.

8.1.2. Обеспечивают предоставление сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

8.1.3. Обеспечивают предоставление льгот и компенсаций сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

8.1.4. Оказывают гражданским служащим содействие в предоставлении единовременной субсидии на приобретение жилого помещения в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27.01.2009 № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения».

В состав комиссии по предоставлению гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения включаются представители выборного профсоюзного органа.

8.1.5 Оказывают сотрудникам содействие в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели.

Порядок улучшения жилищных условий сотрудникам определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.6. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» своевременно представляют в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

8.1.7. В соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения выборных профсоюзных органов при заключении региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров предусматривают в них установление дополнительных социальных льгот для сотрудников, гражданских служащих и иных работников в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы и компенсации отражаются в коллективных договорах.

8.1.8. Согласно законодательству Российской Федерации представители нанимателя, работодатели предоставляют сотрудникам, гражданским служащим и иным работникам гарантии и компенсации в случаях:

направления в служебные командировки;

переезда на работу в другую местность;

исполнения государственных или общественных обязанностей;

совмещения гражданской службы, работы с обучением;

вынужденного прекращения службы, гражданской службы, работы не по вине сотрудника, гражданского служащего, иного работника;

предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов профсоюзных организаций определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашения, иных соглашений, коллективного договора.

9.2. Стороны признают свободу объединения и (или) вступления сотрудников, гражданских служащих, иных работников в Профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций в органах принудительного исполнения, подведомственной организации.

Стороны обращают особое внимание на то, что представители нанимателя, работодатели обязаны:

9.2.1 Соблюдать права и гарантии выборных профсоюзных органов профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в органах принудительного исполнения, подведомственной организации.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации органа принудительного исполнения, подведомственной организации независимо от численности сотрудников, гражданских служащих, иных работников на безвозмездной основе отвечающие

санитарно-гигиеническим требованиям служебные помещения для работы, обеспечивать эти помещения необходимым оборудованием и мебелью, офисной техникой, средствами связи, а также при необходимости предоставлять служебные транспортные средства органов принудительного исполнения, подведомственной организации и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичных профсоюзных организаций органов принудительного исполнения, подведомственной организации.

Для проведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками, гражданскими служащими, иными работниками и членами их семей предоставлять выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации органа принудительного исполнения, подведомственной организации необходимые помещения, служебные транспортные средства органов принудительного исполнения, подведомственной организации, спортивные объекты, правообладателями которых являются органы принудительного исполнения, подведомственная организация.

9.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза и его организаций в посещении органов принудительного исполнения, подведомственной организации, где проходят службу (работают) члены Профсоюза, для реализации полномочий, задач и прав, предоставленных Профсоюзу законодательством Российской Федерации.

9.2.4. Предоставлять выборным органам профсоюзных организаций по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам охраны труда, оплаты труда, жилищно-бытового обслуживания, организации питания в рабочее время и другим социально-бытовым и экономическим вопросам, реализуемым в органах принудительного исполнения, подведомственной организации.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений сотрудников, гражданских служащих, иных работников, являющихся членами Профсоюза, равно как и не являющихся членами Профсоюза, но в письменной форме изъявивших такое желание, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета органа принудительного исполнения, подведомственной организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, и на условиях, определенных выборным профсоюзным органом данной профсоюзной организации, в целях обеспечения защиты их социально-трудовых прав и законных интересов.

9.2.6. Содействовать выборным профсоюзным органам профсоюзных организаций в использовании информационных ресурсов органов принудительного исполнения, подведомственной организации (с соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области информационной безопасности) в целях широкого информирования сотрудников, гражданских служащих и иных работников о деятельности Профсоюза, в том числе по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

9.3. Стороны признают и обеспечивают предоставление сотрудникам, гражданским служащим и работникам, избранным (делегированным) в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от прохождения службы (работы), следующих гарантий:

9.3.1. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей сотрудников, должностей гражданской службы, численности или штата иных работников вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин служебных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, – только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в органах принудительного исполнения, подведомственной организации совместных с работодателем, представителем нанимателя комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов профсоюзных организаций органов принудительного исполнения, подведомственной организации не освобожденные от основной работы (службы), освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом или его организациями, а также для участия в работе их выборных профсоюзных органов. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, Соглашением.

9.4. Стороны признают и обеспечивают предоставление освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в состав выборных профсоюзных органов, следующих гарантий:

9.4.1. Освобожденным работникам выборных органов первичных профсоюзных организаций после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии – другая равноценная должность (работа) в органах принудительного исполнения, подведомственной организации.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав,

гарантий и льгот, действующих в органах принудительного исполнения, подведомственной организации, в соответствии с коллективным договором, Соглашением.

9.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

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

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

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. Основными принципами социального партнерства являются:

признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;

равноправие Сторон, уважение и учет их взаимных интересов;

заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдение Сторонами и их представителями законов и нормативных правовых актов Российской Федерации;

полномочность представителей Сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия Сторонами на себя обязательств, реальность этих обязательств и обязательность их исполнения;

решение всех возникающих вопросов на основе конструктивного диалога социальных партнеров при обеспечении социальной стабильности в трудовых коллективах предприятий;

контроль за выполнением принятого Соглашения, принятых коллективных договоров;

ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров.

10.2. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильное функционирование органов принудительного исполнения, подведомственной организации, повышение уровня жизни сотрудников, гражданских служащих и иных работников, их социально-правовую защиту.

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

10.3. Стороны в целях развития социального партнерства обязуются:

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

10.3.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном и локальном уровнях.

10.3.3. Выполнять принятые в соответствии с Соглашением обязательства и обеспечивать максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

10.3.4. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него необходимых изменений, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения.

10.3.5. Принимать меры по урегулированию индивидуальных служебных и трудовых споров, а также коллективных трудовых споров, противодействовать правонарушениям в сфере трудовых отношений.

10.3.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в органах принудительного исполнения, подведомственной организации.

10.3.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования государственно-служебных, трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав сотрудников, гражданских служащих, иных работников, совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.3.8. Рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы сотрудников, гражданских служащих и иных работников на совместных заседаниях коллегий и президиумов соответствующих комитетов Профсоюза.

10.3.9. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза.

10.4. Представители нанимателя, работодатели обязуются:

10.4.1. Обеспечивать полное и своевременное финансирование органов принудительного исполнения, подведомственной организации в соответствии

с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период.

10.4.2. Обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов (в случаях наделения органов принудительного исполнения, подведомственной организации соответствующими полномочиями), затрагивающих права и интересы сотрудников, гражданских служащих и работников.

10.4.3. При подготовке приказов и распоряжений, затрагивающих права и интересы сотрудников, гражданских служащих и иных работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

10.4.4. Проекты нормативных правовых актов органов принудительного исполнения, затрагивающих служебные, социально-трудовые интересы сотрудников, гражданских служащих и иных работников, разрабатывать с учетом мнения Профсоюза, а на территориальном и локальном уровнях – представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборных профсоюзных органов соответствующих организаций Профсоюза.

10.4.5. Нормативные правовые акты органов принудительного исполнения, подведомственной организации, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы сотрудников, гражданских служащих и иных работников, доводить до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в части, касающейся их полномочий, в течение трех дней со дня их официального поступления для исполнения в соответствующих органах принудительного исполнения, подведомственной организации.

10.4.6. При реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ представлять Профсоюзу информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права сотрудников, гражданских служащих и иных работников, влияющих на их социально-правовое положение.

10.4.7. Приглашать представителей Профсоюза, его организаций к участию в работе своих органов (коллегий территориальных органов принудительного исполнения) при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения; направлять своих представителей для участия в работе названных органов при получении соответствующего приглашения.

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

10.5. Стороны:

10.5.1. Обязуются проводить взаимные консультации по социально-экономическим вопросам, не включенным в Соглашение, но представляющим взаимный интерес.

10.5.2. Подтверждают неотъемлемое право каждой из Сторон на разработку мер по совершенствованию трудовых отношений в соответствии с законодательством Российской Федерации и принимают на себя обязательства по эффективному сотрудничеству в этой области.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА, КОМИТЕТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

11.1. Центральный комитет Профсоюза совместно с комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза обязуются:

11.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в органах принудительного исполнения, подведомственной организации, стабилизации и повышению эффективности их деятельности, укреплению служебной дисциплины, дисциплины труда сотрудников, гражданских служащих и иных работников присущими Профсоюзу методами.

11.1.2. Не вмешиваться и обеспечивать невмешательство входящих в структуру Профсоюза организаций в оперативно-хозяйственную деятельность представителей нанимателя, работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья сотрудников, гражданских служащих, иных работников, не нарушает требований законодательства Российской Федерации и не противоречит положениям Соглашения.

11.1.3. Способствовать соблюдению сотрудниками, гражданскими служащими и иными работниками правил внутреннего служебного распорядка, служебного распорядка, правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, эффективному, своевременному и качественному исполнению ими служебных и трудовых обязанностей.

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

11.3. Представлять и защищать права и законные интересы членов Профсоюза, а также сотрудников, гражданских служащих и иных работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размерах и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, перед представителями нанимателя, работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

11.4. Не допускать вмешательства в установленную сферу деятельности органов принудительного исполнения, подведомственной организации по выполнению возложенных на них задач и функций.

Предложения выборных профсоюзных органов по вопросам назначения на должность либо восстановления в должности, перемещения по службе, отстранения от занимаемой должности, присвоения классного чина, увольнения по инициативе представителей нанимателя, работодателей из органов принудительного исполнения, подведомственной организации, применения мер поощрения и взыскания, а также по вопросам служебной (трудовой) деятельности гражданских служащих и иных работников носят рекомендательный характер.

11.5. Участвовать по взаимной договоренности с руководством органов принудительного исполнения, подведомственной организации в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для деятельности органов принудительного исполнения, подведомственной организации вопросов.

11.6. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением представителями нанимателя, работодателями законодательства, регулирующего прохождение государственной службы, законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоянием охраны труда. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

11.7. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям органов принудительного исполнения, подведомственной организации, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя, работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности, государственно-служебного и трудового законодательства Российской Федерации.

11.8. Обращаться в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам регулирования экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и законных интересов сотрудников, гражданских служащих и иных работников.

11.9. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья сотрудников, гражданских служащих и иных работников.

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

11.11. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых сотрудников, гражданских служащих и иных работников – членов Профсоюза.

11.12. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

11.13. Создавать в первичных профсоюзных организациях молодежные советы, организовывать обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

11.14. Организовывать массовые трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для молодежи.

11.15. Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты проходящим службу, гражданскую службу, работающим в органах принудительного исполнения, подведомственной организации членам Профсоюза при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами.

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

12.3. Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

12.4. Стороны ежегодно (в феврале следующего за отчетным года) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

12.5. Итоги выполнения Соглашения подводятся всеми представителями нанимателя, работодателями независимо от наличия в органах принудительного исполнения, подведомственной организации выборного профсоюзного органа.

12.6. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях Президиума Профсоюза и совещаниях при директоре Федеральной службы судебных приставов – главном судебном приставе Российской Федерации и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов организаций Профсоюза и представителей нанимателя, работодателей.

12.7. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.8. В целях установления и развития информационного взаимодействия Стороны договорились размещать на сайтах социальных партнеров текущую информацию в рамках Соглашения. Адрес сайта ФССП России – http://fssp.gov.ru/; адрес сайта Профсоюза – http://www.prgu.ru.