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

_____Н.А. Водянов

«_____»_____2024 г.

Руководитель Федеральной службы государственной статистики

_____С.С. Галкин

«_____»_____2024 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНАМ И ОРГАНИЗАЦИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ на 2024-2026 годы

МОСКВА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Отраслевого соглашения по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2024–2026 годы (далее – Соглашение) являются:

– федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие) и работники Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ее территориальных органов, работники подведомственных организаций в лице их полномочного представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

– представители нанимателя, работодатели – руководители Росстата, его территориальных органов и подведомственных организаций (далее – органы и организации Росстата), в лице их полномочного представителя – руководителя Росстата.

1.2. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Закона Российской Федерации от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», федеральных законов от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.3. Соглашение является:

– правовым актом, регулирующим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы гражданским служащим и работникам органов и организаций Росстата;

– основой для заключения региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров, служебных контрактов, трудовых договоров и не ограничивает права сторон Соглашения в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата.

1.4. Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата и обязательно для выполнения всеми представителями нанимателя, работодателями и выборными органами организаций Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы).

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

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров на региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

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

1.6. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений в Соглашение, по организации контроля за его выполнением и подведением итогов, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий возлагаются на Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в органах и организациях Росстата (далее – Отраслевая комиссия).

1.7. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения представителями сторон Росстат направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.8. Представители сторон Соглашения в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его копию представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата и выполнения принятых обязательств.

1.9. Стороны обязуются ежегодно (в феврале года, следующего за отчетным годом) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.10. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров

в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

1.12. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, применяя установленные законодательством способы их решения.

1.13. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Росстата.

1.14. В случае реорганизации какой-либо из сторон Соглашения ее права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение (но не более срока действия настоящего Соглашения).

II. ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебная деятельность гражданских служащих регулируется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а в части, неурегулированной указанным законом – трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Министерства экономического развития Российской Федерации и Росстата, принятыми в пределах их компетенции.

Трудовые отношения с работниками органов и организаций Росстата регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Росстата, принятыми в пределах его компетенции.

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, региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

2.3. Законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются с момента вступления их в силу без дополнительного объявления актами Росстата.

Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников органов и организаций Росстата, разрабатываются Росстатом с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 8 и 372 Трудового кодекса.

2.4. Работодатели организаций Росстата вправе принять решение о введении электронного документооборота в сфере трудовых отношений. Электронный документооборот и порядок его осуществления вводится на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Работодатели уведомляют каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом, о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве 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 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, 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.

2.5. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется Служебным распорядком Росстата, режим рабочего времени работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.6. Работодатели могут вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1 – 312.9 Трудового кодекса, и на условиях, определенных коллективным договором,

локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.8. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством.

2.9. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают для гражданских служащих и работников нормальную продолжительность служебного и рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением гражданских служащих и работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективными договорами или служебными контрактами (трудовыми договорами) устанавливается 36-часовая служебная (рабочая) неделя, если меньшая продолжительность служебной (рабочей) недели не предусмотрена для них федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

2.10. Для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, устанавливается ненормированный служебный день.

В соответствии со служебным контрактом ненормированный служебный день устанавливается также для гражданских служащих, замещающих должности ведущей группы должностей.

Гражданским служащим, замещающим иные должности гражданской службы в территориальном органе Росстата, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии с перечнем, который устанавливается

приказом руководителя территориального органа Росстата, и в соответствии со служебным контрактом.

Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью 3 календарных дня.

Работники по решению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, установленным коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в соответствии с требованиями статьи 99 Трудового кодекса.

Исполнение гражданским служащим должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени допускается с его письменного согласия и оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день в соответствии со служебным распорядком Федеральной службы государственной статистики, утвержденным приказом Росстата от 2 августа 2016 г. № 377 «Об утверждении Служебного распорядка Федеральной службы государственной статистики» (зарегистрирован Минюстом России 16 августа 2016 г., № 43260).

2.12. В органах и организациях Росстата, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания).

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка органов и организаций Росстата.

2.13. В исключительных случаях по просьбе гражданских служащих, работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации представитель нанимателя, работодатель может устанавливать гибкий график служебного времени (работы), и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования органа или организации Росстата.

2.14. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданскому служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней.

Гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

а) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

б) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

в) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

г) при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

По заявлению гражданского служащего ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

2.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884.

2.17. Научным работникам в научных учреждениях Росстата, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

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

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

2.19. Гражданским служащим и работникам территориальных органов Росстата, 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.

Для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности, по письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), проходящего службу (работающего) в органах и организациях Росстата, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) предоставляется в удобное для него время.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

2.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению гражданского служащего или работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.21. Представители нанимателя, работодатели предоставляют гражданским служащим, работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.22. Гражданским служащим и работникам, проходящим службу (работающим) в органах и организациях Росстата и имеющим трех и более

детей в возрасте до восемнадцати лет, предоставляется по их желанию ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

2.23. Гражданским служащим и работникам, проходящим службу (работающим) в органах и организациях Росстата, относящимся к ветеранам боевых действий, предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.24. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются представителями нанимателя, работодателями по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю), проходящему службу (работающему) в органах и организациях Росстата, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

2.26. Проходящим службу (работающим) в органах и организациях Росстата одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему трех или более детей в возрасте до четырнадцати лет или (и) имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению гражданского служащего, работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.27. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, гражданским служащим и работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые краткосрочные отпуска.

Основания, продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются коллективным договором.

2.28. В соответствии со статьей 185^1 Трудового кодекса гражданские служащие и работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на

освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Гражданские служащие и работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Гражданские служащие и работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

2.29. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников органов и организаций Росстата, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.30. Представители нанимателя вправе включить представителя выборного профсоюзного органа в состав комиссии, образованной в органах и организациях Росстата по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

2.31. Представители нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, к награждению ведомственными наградами.

2.32. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателями организаций Росстата на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

III. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3.1 Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в органах и организациях Росстата, содействие профессиональному развитию гражданских служащих и получению дополнительного профессионального образования работниками, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

– предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах органов и организаций Росстата;

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

– проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

3.2. Представители нанимателя, работодатели:

3.2.1. Содействуют профессиональному развитию гражданских служащих, организуют получение дополнительного профессионального образования работниками за счет соответствующих средств.

3.2.2. Направляют гражданского служащего для получения дополнительного профессионального образования в случае принятия аттестационной комиссией решения по подпункту «в» пункта 20 Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110.

3.2.3. Разрабатывают систему профессионального развития гражданских служащих, направленную на поддержание и повышение гражданскими служащими уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, включающую в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

3.2.4. Обеспечивают получение гражданскими служащими и работниками дополнительного профессионального образования в порядке и в сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Росстата, с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (среднего заработка) на этот период.

3.2.5. Создают гражданским служащим и работникам, совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных организациях высшего образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации,

предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе, трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.2.6. При продвижении по службе (работе) учитывают квалификацию гражданских служащих и работников, а также получение ими соответствующего образования в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

3.3. Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах служебного и рабочего времени, установленного Служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка).

3.4. Росстат при наличии возможностей содействует представителям нанимателя (работодателям) в повышении профессионализма кадров, сохранении и рациональном использовании профессионального потенциала гражданских служащих и работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Представители нанимателя, работодатели принимают необходимые меры по созданию и обеспечению условий стабильной работы органов и организаций Росстата и формированию фонда оплаты труда гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата.

4.2. Оплата труда гражданских служащих производится в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданкой службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» и приказом Росстата от 14 ноября 2013 г. № 445 «Об Утверждении Положения о премировании, установлении надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы, оказании материальной помощи и иных выплатах федеральным государственным гражданским служащим Федеральной службы государственной статистики» (зарегистрирован Минюстом России 24 января 2014 г., № 31103).

4.3. Оплата труда работников органов Росстата, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, проводится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы» и приказом Росстата от 7 февраля 2014 г. № 69 «Об утверждении Положения о премировании, установлении надбавки

к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, оказании материальной помощи и иных выплатах работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате и территориальных органах Федеральной службы государственной статистики» (зарегистрирован Минюстом России 17 марта 2014 г., № 31620).

Оплата труда работников, переведенных на новую систему оплаты труда, проводится в соответствии с приказом Росстата от 16 апреля 2021 г. № 217 «Об утверждении Условий оплаты труда работников центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы государственной статистики» (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2021 г., № 64056).

4.4. Представители нанимателя, работодатели руководствуются Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37, Справочником квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, подготовленным Минтрудом России (письмо Минтруда России от 26 июля 2022 г. № 28-5/10/В-10003), в том числе, квалификационными характеристиками должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и соответствующими профессиональными стандартами.

4.5. Оплата труда гражданских служащих и работников регулируется соответственно законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе и трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Минэкономразвития России и Росстата, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, Положением об оплате труда соответствующего учреждения, разработанными в соответствии с нормативными правовыми актами, изданными Правительством Российской Федерации, вышестоящими органами управления организаций Росстата.

4.6. Формирование фондов оплаты труда гражданских служащих и работников осуществляется в порядке, определяемом федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на эти цели.

4.7. Организации Росстата, получающие средства от приносящей доход деятельности, направляют указанные средства, в том числе на выплаты стимулирующего характера.

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

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.12. Денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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

4.13. Работникам, замещающим должности, не отнесенные к должностям гражданской службы, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности, увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата.

Размер доплаты за совмещение должностей, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по окладам отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

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

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

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы за фактически отработанное время.

4.15. Работа в сверхурочное время 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.

По желанию гражданского служащего, работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.16. За гражданскими служащими и работниками органов и организаций Росстата на время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда, сохраняется место службы (работы) и денежное содержание (средняя заработная плата).

4.17. К денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных, применяются коэффициенты (районные, за службу,

работу в высокогорных районах, за службу (работу) в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

4.18. При направлении на обучение по программам дополнительного профессионального образования с отрывом от службы (работы) за гражданскими служащими и работниками на весь период обучения сохраняется место службы (работы), денежное содержание (среднемесячная заработная плата) по основному месту службы, работы**.**

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

4.19. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

4.20. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса, если

больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.21. В соответствии с Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.22. Представители нанимателя, работодатели, по установленной ими письменной форме извещают каждого гражданского служащего, работника о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости приоритетными задачами в области социально-трудовых отношений.

5.2. Росстат информирует Центральный комитет Профсоюза и органы государственной службы занятости населения в письменной форме не менее чем за два месяца о намерениях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников по собственной инициативе с обоснованием необходимости проведения мер и изменения в связи с этим численности работающих, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. Представители нанимателя, работодатели:

5.3.1. В соответствии с Законом Российской Федерации 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

5.3.2. Увольнение гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1 части первой, пунктами 2, 8^2 и 8^3 части первой статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса.

5.3.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников органа, организации Росстата и возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими и работниками в письменной форме сообщают об этом в выборный профсоюзный орган данной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего и работника, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников органа, организации Росстата может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым при:

а) упразднении государственного органа (ликвидации организации Росстата) с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата гражданских служащих и работников в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

в) увольнении гражданских служащих и работников в количестве 1 процента от общего числа проходящих службу и работающих в связи с упразднением государственного органа (ликвидацией органов и организаций Росстата) либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5.3.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

– естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

– упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых гражданских служащих и работников до наступления срока расторжения служебного

контракта или трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений органов и организаций Росстата на вакантные места.

5.3.5. При изменении существенных условий служебного контракта (трудового договора) по инициативе представителей нанимателя, работодателей и письменного отказа гражданского служащего (работника) от предложенной для замещения иной должности гражданской службы (работы) в случае увольнения с гражданской службы (работы) и расторжения служебного контракта (трудового договора), выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

5.3.6. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников органов и организаций Росстата учитывают нормы статей 31 и 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации о преимущественном праве на замещение должности гражданской службы или оставление на работе.

Помимо категорий гражданских служащих и работников, пользующихся в соответствии со статьей 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьей 179 Трудового кодекса о преимущественном праве на замещение должности гражданской службы или оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, такое право предусматривается для:

– проработавших в органе или организации Росстата свыше 10 лет;

– одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

– одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет);

– лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);

– одному из двух гражданских служащих и/или работников из одной семьи.

Не допускается увольнение 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.

5.3.7. При увольнении работников по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса увольняемому предоставляется время для самостоятельного поиска работы, порядок предоставления которого определяется в коллективном договоре.

5.3.8. С письменного согласия гражданского служащего (работника) вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности гражданской службы (увольнении), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере денежного содержания (среднего заработка), исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об освобождении от занимаемой должности гражданской службы (увольнении).

5.3.9. Высвобождаемым гражданским служащим и работникам предоставляют гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

5.3.10. Обеспечивают работникам, высвобождаемым из органов и организаций Росстата, приоритетное предоставление вакантных должностей гражданской службы, рабочих мест в других органах и организациях Росстата.

5.3.11. Оказывают содействие высвобождаемым гражданским служащим и работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.3.12. Сохраняют за работником, имеющим противопоказания к выполнению своих служебных обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) и переведенного на другую нижеоплачиваемую работу, средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до его выздоровления.

VI. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

6.1. Представители нанимателя, работодатели:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, профессиональному развитию гражданских служащих и дополнительному профессиональному образованию работников (в возрасте до 35 лет включительно), оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу органов и учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

6.1.3. Содействуют развитию молодежного движения в органах и организациях Росстата, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

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

6.1.5. Предусматривают с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в органах и организациях Росстата в региональных отраслевых соглашениях, коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволят реализовать:

– предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;

– создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи и института наставничества;

– формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

– обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

– 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;

– оказание социальной поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;

– создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи;

– установление работникам в возрасте до 35 лет включительно процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях, где за условия проживания начисляется районный коэффициент и надбавка к заработной плате, если они до поступления на работу проживали в этом регионе не менее 5 лет.

6.2. Профсоюз, его региональные (межрегиональные) организации, выборные профсоюзные органы, в целях активизации участия молодежи в развитии и повышении эффективности деятельности профсоюзного движения:

6.2.1. Создают в органах и организациях Росстата молодежные советы Профсоюза, содействуют их работе.

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

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

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

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

6.2.6. Проводят иные мероприятия по повышению социальной активности молодежи, в целях повышения престижа гражданской службы, работы в органах и организациях Росстата и развития профсоюзного движения.

6.3. В целях поощрения студенческой молодежи – членов Профсоюза, пропаганды профсоюзного движения в студенческой среде учреждаются стипендии Профсоюза для студентов высших учебных заведений, являющихся членами Профсоюза.

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

VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны рассматривают охрану труда гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата в качестве одного из приоритетных направлений работы.

Представители нанимателя, работодатели обеспечивают безопасные условия и охрану труда исходя из требований трудового законодательства и выполняют обязанности, возложенные на них положениями статьи 214 Трудового кодекса.

7.2. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса.

7.3. Представители нанимателя, работодатели по собственной инициативе и (или) по инициативе выборных органов первичных профсоюзных

организаций создают комитеты (комиссии) по охране труда, образуемые на паритетной основе.

7.4. Представители нанимателя, работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата, вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии у представителя нанимателя, работодателя специалиста по охране труда представитель нанимателя, работодатель заключает гражданско-правовой договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

7.5. Мероприятия по охране труда и противопожарной безопасности являются неотъемлемой частью региональных соглашений и коллективных договоров.

7.6. Представители нанимателя, работодатели не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по его снижению (недопущению).

7.7. Гражданские служащие и работники органов и организаций Росстата обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

7.8. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками органов и организаций Росстата, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.9. Представители нанимателя, работодатели и выборные профсоюзные органы при заключении коллективных договоров могут предусматривать с учетом имеющихся возможностей:

– за счет средств представителей нанимателя, работодателей заключение со специальными страховыми организациями договоров

на дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве гражданских служащих и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (перечень профессий устанавливается в коллективном договоре);

– дополнительные выплаты в случае производственной травмы гражданским служащим и работникам, и членам их семьей.

7.10. В соответствии со статьей 216^1 Трудового кодекса отказ гражданского служащего и работника Росстата от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью гражданского служащего и работника при исполнении им служебных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.11. Постановления выборных профсоюзных органов по вопросам охраны труда, безопасности служебной (трудовой) деятельности и охраны здоровья гражданских служащих, работников обязательны к рассмотрению представителем нанимателя, работодателем.

7.12. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего и работника органа и организации Росстата, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного профсоюзного органа.

7.13. Представители нанимателя, работодатели для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.14. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в органах и организациях Росстата, осуществляют ведомственный контроль за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

7.15. Работники органов и организаций Росстата при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий

день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.16. Профсоюз, его региональные (межрегиональные) организации, выборные профсоюзные органы:

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

7.16.2. Защищают законные интересы гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.16.3. Анализируют причины производственного травматизма.

7.16.4. Организуют выборы уполномоченных по охране труда, доверенных лиц Профсоюза, как в структурных подразделениях, так и в организации в целом, создают общественные инспекции, направляют своих представителей в комитеты (комиссии) по охране труда.

7.16.5. Проводят среди гражданских служащих, работников органов и организаций Росстата 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.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса в случаях, предусмотренных коллективным договором, представители нанимателя, работодатели могут отчислять денежные средства выборным профсоюзным органам на проведение среди гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Порядок и конкретный размер отчислений определяется коллективными договорами.

8.2. Представители нанимателя, работодатели с учетом мнения выборных профсоюзных органов в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом финансовых возможностей работодателя, местных условий и потребностей гражданских служащих и работников предусматривают через коллективные договоры установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации устанавливаются в коллективных договорах.

8.3. Представители нанимателя, работодатели:

8.3.1. Могут осуществлять материальное поощрение при выходе на пенсию гражданских служащих и работников, имеющих особые заслуги, за счет экономии по фонду оплаты труда.

8.3.2. Обеспечивают предоставление гражданским служащим и работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

8.3.3. Осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

8.3.4. Руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 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.

8.3.5. Обеспечивают предоставление льгот и компенсаций гражданским служащим и работникам организаций Росстата в связи с радиационным воздействием вследствие аварии на Чернобыльской атомной электростанции и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Дополнительные гарантии, направленные на улучшение условий жизнедеятельности указанной категории лиц, предусматриваются через коллективные договоры в зависимости от финансовых возможностей органов и организаций Росстата.

8.4. Росстат оказывает гражданским служащим помощь в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели.

Представители нанимателя могут включать представителя выборного профсоюзного органа в состав комиссии, образованной в органах Росстата для рассмотрения вопросов представления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения.

8.5. В случае гибели гражданского служащего или работника на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется:

– оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного денежного содержания (среднего заработка).

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Обязанности представителей нанимателя (работодателей) по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 Трудового кодекса, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут дополняться в коллективных договорах.

9.2. Представители нанимателя, работодатели:

9.2.1. не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности выборных профсоюзных органов в коллективах;

9.2.2. предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по служебным и социально-трудовым вопросам, касающимся службы и трудовой деятельности гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата, в случаях, когда такие сведения необходимы для осуществления профсоюзной работы в интересах гражданских служащих и работников;

9.2.3. содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении органов и организаций Росстата, в которых работают члены Профсоюза для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав гражданских служащих, работников и уставных задач Профсоюза.

9.3. Материальные условия деятельности профсоюзных организаций.

9.3.1. Представители нанимателя, работодатели:

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в органах и организациях Росстата производят безналичное удержание и бесплатное перечисление на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов;

на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в органах и организациях Росстата, производят безналичное удержание и бесплатное перечисление на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных выборными профсоюзными органами, для обеспечения защиты их прав и интересов;

предоставляют бесплатно выборным профсоюзным органам в органах и организациях Росстата для обеспечения их деятельности в интересах государственных служащих и работников оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также – возможность для размещения информации в доступном для всех работников учреждений месте на условиях, определяемых коллективными договорами учреждений;

могут поощрять морально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

при наличии технических возможностей для выборных профсоюзных органов бесплатно производят множительные работы, необходимые для осуществления их деятельности;

предоставляют выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех гражданских служащих и работников месте;

содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем органов и организаций Росстата для широкого информирования гражданских служащих и работников органов и организаций Росстата о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

9.4. Гражданские служащие и работники, освобожденные от службы (работы) вследствие избрания их на выборные должности в выборные профсоюзные органы, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие гражданские служащие и работники в соответствии с коллективным договором.

9.5. Время работы освобожденных профсоюзных работников органов и организаций Росстата, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в трудовой стаж, стаж государственной гражданской службы и страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9.6. Гражданским служащим и работникам, освобожденным от службы (работы) вследствие избрания их на выборные должности в выборные профсоюзные органы, после окончания выборных полномочий предоставляется прежняя должность гражданской службы (работа), а при ее отсутствии другая равноценная должность (работа) в той же организации с согласия этого гражданского служащего или работника.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса и статьи 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», при невозможности предоставления соответствующей работы (должности гражданской службы) по прежнему месту работы (службы) в случае реорганизации организации Росстата (упразднения государственного органа), ее правопреемник, а в случае ликвидации организации – Профсоюз сохраняет за этим гражданским служащим или работником его денежное содержание (средний заработок) на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – до одного года.

9.7. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателя руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной должности гражданской службы (работы), в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 Трудового кодекса и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9.9. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

10.1. ЦК Профсоюза совместно с комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза обязуются:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в органах и организациях Росстата, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной и трудовой дисциплины присущими Профсоюзу методами.

10.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленном первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

10.1.3. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Росстата в совместных совещаниях, заседаниях коллегий Росстата по обсуждению актуальных для гражданских служащих и работников вопросов.

10.1.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами органов и организаций Росстата законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоянием охраны труда. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

10.1.5. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя и работодателей системы Росстата по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

10.1.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых гражданских служащих и работников – членов Профсоюза.

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

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

10.1.10. Организовывать массовые трудовые, культурно-массовые и спортивные мероприятия.

10.1.11. Поощрять молодых гражданских служащих и работников (в возрасте до 35 лет включительно), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

10.1.12. Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты членам Профсоюза при несчастных случаях на производстве, повлекших за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть.

XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

11.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в органах и организациях Росстата, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

11.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в органах и организациях Росстата.

11.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

11.2. Представители нанимателя, работодатели и выборные профсоюзные органы в целях развития социального партнерства оказывают содействие по созданию первичных профсоюзных организаций в органах и организациях Росстата.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе отраслевой комиссии, а также соответствующими органами по труду.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также региональные, первичные организации Профсоюза, представители нанимателя, работодатели.

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

12.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума ЦК Профсоюза и Коллегии Росстата и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя, работодателей.

12.3. Росстат, территориальные органы и организации Росстата рассматривают наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы работников, на совместных заседаниях коллегий и соответствующих комитетов Профсоюза.

12.4. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует по 31 декабря 2026 года. Действие настоящего Соглашения распространяется на общественные отношения, возникшие с 1 января 2024 года. Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

12.5. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.