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

_____ Н.А. Водянов
«_____» _____ 2022 г.

Генеральный директор
Судебного департамента
при Верховном Суде
Российской Федерации

_____ А.В. Гусев
«_____» _____ 2022 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СУДЕБНЫМ ДЕПАРТАМЕНТОМ ПРИ ВЕРХОВНОМ СУДЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2023–2025 ГОДЫ

Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2023–2025 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне и разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ) и Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ).

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие, гражданский служащий), а также другие работники федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и системы Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации (далее – работники, работник) в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

представители нанимателя (работодатели) – председатели федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов (далее также – суды, суд), руководители Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, а также управлений Судебного департамента в субъектах Российской Федерации и создаваемых им учреждений (далее также – органы и учреждения Судебного департамента) в лице их представителя – Генерального директора Судебного департамента.

1.3. Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними отношений между гражданскими служащими, работниками и представителями нанимателя, работодателями, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам прохождения федеральной государственной гражданской службы (далее – гражданская служба), осуществления трудовой деятельности, оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, предоставления гражданским служащим (работникам) социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства;

основой для заключения региональных соглашений, коллективных договоров.

В случае отсутствия в судах, органах и учреждениях Судебного департамента коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.4. Социальное партнерство на региональном уровне является составной частью системы отраслевого социального партнерства на федеральном уровне.

Стороны стремятся обеспечить на всех уровнях отраслевого социального партнерства соблюдение и уважение прав человека и прав трудящихся, закрепленных актами российского и международного права.

1.5. Соглашение обязательно к применению при заключении региональных соглашений и коллективных договоров в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях.

1.6. Соглашение распространяется на всех представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями и выборными органами организаций Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы, выборный профсоюзный орган).

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

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

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

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

1.9. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 г. и действует до 31 декабря 2025 г. включительно.

Стороны Соглашения обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок и подписать его до окончания срока действия Соглашения или по продлению срока действия Соглашения на новый период.

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

1.11. Ведение коллективных переговоров по подготовке и заключению Соглашения, внесению в него изменений, по организации контроля за выполнением Соглашения и подведением итогов, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий возлагаются на Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в федеральных судах общей

юрисдикции, федеральных арбитражных судах и системе Судебного департамента (далее – Отраслевая комиссия).

1.12. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-трудовое и правовое положение гражданских служащих (работников), применяются со дня вступления их в силу.

1.13. Соглашение может быть изменено или дополнено в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения гражданских служащих (работников) и представителей нанимателя (работодателей).

1.14. Стороны Соглашения:

1.14.1. Не могут в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке отказаться от принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации, ликвидации одного из представителей сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемого представителя одной из сторон переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового отраслевого соглашения или внесения в Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.14.2. Обеспечивают участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с толкованием положений Соглашения и его выполнением. Толкование положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон в форме решений Отраслевой комиссии.

1.14.3. Содействуют повышению активности и роли профсоюзных организаций на всех уровнях социального партнерства.

1.14.4. Своевременно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы гражданских служащих и работников.

1.14.5. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

1.15. В течение 7 рабочих дней со дня подписания Соглашения сторонами Судебный департамент в установленном порядке направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий федеральный орган исполнительной власти по труду.

1.16. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищённости гражданских служащих (работников).

2. ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Представитель нанимателя (работодатель) обязан при заключении служебного контракта (трудового договора) с гражданским служащим (работником) ознакомить его под подпись с правилами служебного (трудового) распорядка, коллективным договором**,** иными нормативными актами, имеющими отношение к исполнению гражданским служащим (работником) служебных обязанностей (осуществлению трудовой деятельности).

2.3. Содержание служебного контракта и трудового договора, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Трудовым кодексом.

Стороны служебного контракта и трудового договора определяют их условия с учетом законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных актов.

Условия, включаемые в служебный контракт (трудовой договор), не могут ухудшать положение гражданских служащих (работников) по сравнению с законодательством Российской Федерации, Соглашением, региональными соглашениями и коллективными договорами.

Условия служебного контракта (трудового договора), снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего (работника), установленный законодательством Российской Федерации, Соглашением, региональным соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Режим служебного (рабочего) времени гражданских служащих (работников) регулируется правилами служебного (трудового) распорядка, утверждаемыми представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Продолжительность служебного (рабочего) дня гражданских служащих (работников), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

2.5. Для гражданских служащих (работников) обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

Для гражданских служащих устанавливается пятидневная служебная неделя.

2.6. Для женщин, проходящих гражданскую службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором, служебным контрактом (трудовым договором) устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена для них федеральными законами.

Для женщин, проходящих гражданскую службу (работающих) в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» также установлена 36-часовая рабочая неделя.

В указанных случаях денежное содержание (заработная плата) выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.7. По просьбе гражданских служащих и работников представители нанимателя (работодатели) могут устанавливать гибкий график работы и другие удобные для них формы организации труда.

2.8. Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателями с письменного согласия работников.

Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

В других случаях привлечение работника к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Привлечение гражданских служащих к исполнению служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом.

Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают точный учет продолжительности сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни каждого гражданского служащего (работника).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого гражданского служащего (работника) 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

2.10. 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.

2.11. Для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности федеральной государственной гражданской службы (далее – должности гражданской службы, должность гражданской службы),

устанавливается ненормированный служебный день. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии с правилами служебного (трудового) распорядка федерального государственного органа по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

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

Для отдельных работников также может быть установлен режим ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами служебного (трудового) распорядка.

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

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

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

2.15. Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, гражданским служащим и работникам, проходящим службу (работающим) в северных районах, устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный 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 денежному содержанию (заработной плате), – 8 календарных дней.

2.16. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), проходящего гражданскую службу (работающего) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представители нанимателя (работодатели) предоставляют вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

2.17. Ежегодные оплачиваемые отпуска должны предоставляться гражданским служащим (работникам) ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми представителями нанимателя, работодателями не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При этом

графики отпусков работников утверждаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый представителем нанимателя (работодателем) с учетом пожеланий гражданского служащего (работника), в случаях: отзыва из ежегодного оплачиваемого отпуска; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от гражданской службы (работы); временной нетрудоспособности; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций суда, Судебного департамента, его органа, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

2.19. По заявлению гражданского служащего (работника) ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.22. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работникам отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса.

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

При увольнении гражданскому служащему (работнику) выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованных отпусков, если она не была выплачена в период прохождения гражданской службы (работы), включая дни отпуска, в отношении которого установлена обязательная минимальная продолжительность его использования.

По письменному заявлению гражданского служащего (работника) неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

2.24. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, представители нанимателя (работодатели) освобождают работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.25. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, представители нанимателя (работодатели) освобождают работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса, на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.26. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и 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 работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

2.27. Представители нанимателя (работодатели) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, другими наградами, почетными грамотами, присвоению почетных званий Российской Федерации.

2.28. При проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего и урегулировании конфликта интересов в состав комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов включаются представители выборных профсоюзных органов.

2.29. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают ведение бумажной трудовой книжки гражданских служащих (работников) по личному

заявлению и обеспечивают формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде гражданских служащих (работников), а с 1 января 2022 г. гражданским служащим (работникам), впервые поступившим на гражданскую службу (работу), обеспечивают формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии с Федеральным законом от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

2.30. Представители нанимателя (работодатели) по запросу гражданских служащих (работников) предоставляют сведения о его трудовой деятельности.

2.31. Представители нанимателя (работодатели) вправе принять решение о введении электронного документооборота в сфере трудовых отношений в отношении гражданских служащих (работников) на основании локальных нормативных актов, которые принимаются им с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной организации Профсоюза.

Представители нанимателя (работодатели) уведомляют каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом, о переходе на взаимодействие с представителями нанимателя (работодателями) посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

Создание, подписание и представление представителю нанимателя (работодателю) электронных документов, а также получение от представителя нанимателя (работодателя) электронных документов и ознакомление с ними осуществляются работником или лицом, поступающим на работу, путем использования информационной системы представителя нанимателя, работодателя в случае ее применения в целях осуществления электронного документооборота.

2.32. Представители нанимателя (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 выборного профсоюзного органа.

При введении режима дистанционной (удаленной) работы представители нанимателя (работодатели) 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.

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.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают оплату труда гражданских служащих (работников) в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Судебного департамента, нормативными актами судов, органов и учреждений Судебного департамента в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным бюджетом на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (заработной платы) в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки.

3.2. Оплата труда гражданских служащих судов и системы Судебного департамента производится в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» и от 19 ноября 2007 г. № 1554 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов юстиции лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы, и установлении федеральным государственным гражданским служащим месячных окладов за классный чин в соответствии с присвоенными им классными чинами юстиции», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. Оплата труда работников судов и системы Судебного департамента производится в соответствии с Трудовым кодексом, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается государственным служащим (работникам) не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами служебного (трудового) распорядка, коллективным договором (соглашением), служебным контрактом (трудовым договором).

Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее чем за 10 дней до начала указанного отпуска. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении установленных сроков выплаты денежного содержания (заработной платы), оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся гражданскому служащему (работнику), они

производятся с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.5. За гражданскими служащими (работниками) на время приостановления работ в связи с временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда сохраняются должность (место работы) и средний заработок.

3.6. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к денежному содержанию (заработной плате) гражданских служащих (работников) устанавливаются районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока в размерах, определяемых с учетом размеров коэффициентов и процентных надбавок, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.7. Месячное денежное содержание гражданского служащего (заработная плата работника), полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

3.8. Работникам (государственным служащим), выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (служебным контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника (государственного служащего) без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (государственного служащего).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (государственного служащего) устанавливается по соглашению сторон трудового договора (служебного контракта) в пределах, выделенных на оплату труда лимитов бюджетных обязательств.

3.9. Оплата труда работников (гражданских служащих) за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат работникам (гражданским служащим) за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, трудовым договором (служебным контрактом), локальным нормативным актом.

3.10. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производятся на основе технико-экономических обоснований с обязательным извещением

работников, которых касаются изменения, не позднее чем за два месяца до их введения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.12. 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.

3.13. На период временного перевода на дистанционную (удаленную) работу по инициативе представителя нанимателя (работодателя) на гражданского служащего (работника) распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением гражданского служащего (работника) за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционным 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.

3.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную (удаленную) работу по инициативе представителя нанимателя (работодателя) либо представитель нанимателя (работодатель) не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционным 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. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление на гражданской службе (работе) гражданских служащих (работников) в судах, органах и учреждениях Судебного департамента, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебном росте и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах судов, органов и учреждений Судебного департамента;

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 (работников).

4.2. Представители нанимателя (работодатели):

4.2.1. Организуют получение дополнительного профессионального образования гражданскими служащими (работниками), предусматривая на его реализацию выделение денежных средств.

4.2.2. Создают необходимые условия для совмещения гражданской службы (работы) гражданских служащих (работников) с обучением впервые в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования без отрыва от прохождения гражданской службы (работы), обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

4.2.3. Направляют гражданских служащих, признанных по результатам аттестации не соответствующими замещаемым должностям гражданской службы, с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации, понижают в должности гражданской службы.

4.2.4. При наличии оснований направляют гражданского служащего (работника) на получение дополнительного профессионального образования. Осуществляют финансирование и обеспечение получения гражданскими служащими (работниками) дополнительного профессионального образования в установленные сроки с сохранением должности гражданской службы (работы) и денежного содержания (среднего заработка) на этот период.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

5.2. В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-I «О занятости населения в Российской

Федерации» представители нанимателя (работодатели) осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

5.3. В случае реорганизации или ликвидации суда, Судебного департамента, его органа и учреждения либо сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников и возможного расторжения служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими (работниками) представители нанимателя (работодатели) в письменной форме предупреждают их персонально под подпись, а также информируют об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников может привести к массовому увольнению гражданских служащих (работников) – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым гражданским служащим (работникам) предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Увольнение считается массовым при:

а) ликвидации федерального государственного органа с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении должностей гражданской службы, численности или штата 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 (работников) в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией суда, органа, учреждения Судебного департамента либо сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

5.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, упразднением государственного органа, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых гражданских служащих (работников) до наступления срока расторжения служебного контракта (трудового договора) и перемещения их на вакантные должности.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителями нанимателя (работодателями) как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

5.5. Представители нанимателя (работодатели) с письменного согласия гражданского служащего (работника) вправе расторгнуть с ним служебный

контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.6. Представители нанимателя (работодатели) производят увольнение гражданских служащих (работников), являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктами 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

5.7. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников представители нанимателя (работодатели) учитывают нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса при рассмотрении преимущественного права на оставление на гражданской службе (работе).

Помимо основных категорий преимущественное право на оставление на гражданской службе (работе) предусматривается для:

беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

одиноких родителей (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет);

одиноких родителей (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до шестнадцати лет;

лиц предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии);

проработавших в государственном органе свыше 10 лет.

5.8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения гражданских служащих и работников, в состав аттестационных комиссий включаются представители выборных профсоюзных органов.

5.9. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают высвобождаемым гражданским служащим (работникам) приоритетное предоставление рабочих мест в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях в случае создания в них новых рабочих мест, а также трудоустройство их во вновь создаваемых судах, органах и учреждениях Судебного департамента.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищённости молодёжи стороны Соглашения договорились о том, что молодым специалистом является гражданский служащий (работник) в возрасте до 35 лет включительно, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на гражданскую службу (работу) в суды, органы и учреждения Судебного департамента на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного

на неопределенный срок, или срочного служебного контракта (трудового договора).

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Соглашения являются:

6.2.1. Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.

6.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

6.2.3. Развитие практики стажировок учащихся и студентов отраслевых образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в целях получения опыта работы и последующего трудоустройства на постоянные рабочие места.

6.2.4. Обеспечение правовой и социальной защиты работающей молодежи.

6.2.5. Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью в судах, органах и учреждениях Судебного департамента, советов молодых специалистов, советов наставников.

6.2.6. Организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства в целях повышения престижа профессий и специальностей, государственной гражданской службы.

6.3. Представители нанимателя (работодатели) в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

6.3.1. Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров.

6.3.2. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

6.3.3. Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в гражданской службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

6.4. Коллективными договорами судов, органов и учреждений Судебного департамента могут предусматриваться:

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

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

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

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

6.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

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

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

6.5.1. Создают в судах, органах и учреждениях Судебного департамента молодежные советы Профсоюза, содействуют их работе.

6.5.2. Проводят обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов.

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

6.5.4. Проводят иные мероприятия по повышению социальной активности молодежи, в целях повышения престижа гражданской службы, работы в судах, органах и учреждениях Судебного департамента и развития профсоюзного движения.

6.5.5. 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, пропаганды профсоюзного движения в студенческой среде учреждаются стипендии Профсоюза для студентов высших учебных заведений, образовательных учреждений среднего профессионального образования и учащихся профессиональных училищ, будущих специалистов для работы в государственных и муниципальных органах и организациях общественного обслуживания, являющихся членами Профсоюза.

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны Соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья сотрудников, гражданских служащих, 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.

7.1.1. Создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией.

7.1.2. Организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, а членов комитета (комиссии) от профсоюзной стороны за счет собственных средств профсоюзной организации.

7.1.3. Обеспечивают участие представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах.

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

7.2. Представители нанимателя (работодатели):

создают необходимые условия для работы членов комиссий по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождение обучения и др.), которые устанавливаются коллективным договором;

разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда;

не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения выборных профсоюзных органов мероприятия по его снижению (недопущению);

обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному рассмотрению несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

в целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции обеспечивают гражданских служащих (работников) антисептическими и дезинфицирующими средствами, масками, перчатками и другими средствами защиты работников на рабочих местах;

участвуют (содействуют) в разработке мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценки уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

рассматривают причины и обстоятельства событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.3. Гражданские служащие (работники) обеспечиваются служебными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

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

7.4. Отказ гражданского служащего (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 служебным контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

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

инициируют включение в региональные соглашения, коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

обеспечивают методическое и практическое руководство правовой и технической инспекциями труда Профсоюза, организовывают обучение и аттестацию инспекторов по вопросам трудового законодательства и охраны труда не реже одного раза в три года, ежегодно проводят для повышения их квалификации семинары-совещания;

взаимодействуют в рамках соглашений с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора за условиями, состоянием охраны труда, здоровья;

защищают законные интересы гражданских служащих (работников), пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

принимают участие в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний, осуществляют их анализ, участвуют в разработке мероприятий по снижению их уровня и контролируют выполнение этих мероприятий;

анализируют причины производственного травматизма;

проводят среди гражданских служащих (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 коллег.

7.6. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего (работника), 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.

7.7. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья гражданских служащих (работников) обязательны к рассмотрению представителями нанимателя (работодателями).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны Соглашения принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций государственных служащих (работников) в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, обеспечения жилыми помещениями, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

8.2. Представители нанимателя (работодатели):

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

8.2.2. Принимают меры по предоставлению гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения».

В состав комиссии Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации по рассмотрению вопросов предоставления федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения включается представитель выборного профсоюзного органа.

8.2.3. Обеспечивают медицинское страхование гражданских служащих в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

8.2.5. В соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения выборных профсоюзных органов при заключении региональных соглашений, коллективных договоров предусматривают в них установление дополнительных социальных гарантий и льгот для гражданских служащих (работников) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным бюджетом. Конкретные формы социально-бытового обеспечения, гарантии, льготы и компенсации отражаются в коллективных договорах.

8.3. Согласно законодательству Российской Федерации представители нанимателя (работодатели) предоставляют гражданским служащим и 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 гражданской службы (работы) не по вине гражданского служащего (работника);

предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Стороны Соглашения признают свободу объединения гражданских служащих (работников) в Профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций.

9.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом № 10-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.3. Представители нанимателя (работодатели):

соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих (работников) в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций;

не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий первичных профсоюзных организаций в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях;

предоставляют выборным профсоюзным органам информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для проведения коллективных переговоров (участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной тайной, лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством);

содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении судов, Судебного департамента, его органов и учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и Соглашением прав гражданских служащих и работников, а также уставных задач Профсоюза;

совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций обеспечивают создание и работу комиссий по трудовым и служебным спорам в соответствии с требованиями Трудового кодекса и Федерального закона № 79-ФЗ.

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы) производят бесплатное удержание и безналичное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счета выборных профсоюзных органов;

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

безвозмездно предоставляют выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих и работников оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны), транспортные средства, возможность пользования электронной и факсимильной связью;

безвозмездно производят для выборных профсоюзных органов множительные работы.

9.4. Гарантии, предоставляемые гражданским служащим и работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов:

9.4.1. Представители нанимателя (работодатели):

освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников, на время прохождения профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов;

имеют право поощрять морально и материально руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении задач по созданию условий для полного и независимого осуществления правосудия.

9.4.2. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа, не освобожденного от гражданской службы (работы), в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим (работником) без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, по вышеуказанным основаниям производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

10.1. Центральный комитет Профсоюза совместно с региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза обязуется:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их деятельности, укреплению служебной дисциплины (дисциплины труда) гражданских служащих (работников) 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 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 юридическую помощь.

10.1.3. Руководствуясь Федеральным законом № 10-ФЗ и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением гражданским служащим (работникам) социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональными соглашениями, коллективными договорами.

10.1.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь выборным профсоюзным органам, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя (работодателей) по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10.1.5. Проводить экспертизу проектов федеральных законов и других нормативных правовых актов по социально-правовым вопросам.

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

10.1.7. В соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации производить за счет средств профсоюзного бюджета всем членам Профсоюза, проходящим гражданскую службу (работающим) в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях, денежные выплаты при несчастном случае при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть.

11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства реализацию принципов представительного, равноправного, добросовестного и ответственного социального диалога и гарантируют безусловное выполнение обязательств Соглашения и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

11.2. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильное функционирование судов, Судебного департамента, его органов и учреждений, повышение уровня жизни гражданских служащих и работников, их социально-правовую защиту.

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

11.3. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

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

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

11.3.3. 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.

11.3.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях, оказывать консультативную помощь в их подготовке и заключении.

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

11.3.6. Рассматривать на совместных заседаниях коллегий и президиумов соответствующих комитетов Профсоюза наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих и работников судов, Судебного департамента, его органов и учреждений.

11.3.7. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях, противодействовать правонарушениям в сфере трудовых отношений.

11.3.8. Информировать гражданских служащих и работников о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения, и размещать в средствах массовой информации материалы о развитии социального партнерства на отраслевом уровне.

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

11.4. Представители нанимателя (работодатели) обязуются:

11.4.1. Обеспечивать полное и своевременное финансирование судов, органов и учреждений Судебного департамента в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период.

11.4.2. Обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы гражданских служащих (работников).

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

11.4.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ предоставлять Профсоюзу информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников судов, Судебного департамента, его органов и учреждений и (или) влияющих на их социально-правовое положение.

11.4.5. Доводить в установленном порядке нормативные правовые акты Судебного департамента, затрагивающие служебные и социально-правовые интересы гражданских служащих и работников судов, органов и учреждений

Судебного департамента, до сведения выборных профсоюзных органов в части, касающейся их полномочий.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также региональные (межрегиональные), первичные профсоюзные организации, представители нанимателя (работодатели) и соответствующие органы по труду.

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

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

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

12.3. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Соглашения, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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