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

_____ Н.А. Водянов

«_____» _____ 20 г.

Руководитель
Федеральной таможенной службы

_____В.И. Булавин

«_____» _____ 20 г.

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

# МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБОЙ 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 Федеральной таможенной службой на 2023 – 2025 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников таможенных органов Российской Федерации и учреждений, находящихся в ведении Федеральной таможенной службы (далее соответственно – гражданские служащие, таможенные органы, учреждения), и обеспечения стабильной и эффективной деятельности таможенных органов, учреждений.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в таможенных органах, учреждениях и устанавливающим общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых сотрудникам, гражданским служащим и работникам.

Соглашение обязательно к применению при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в таможенных органах и учреждениях, контрактов о службе в таможенных органах (далее – контракт), служебных контрактов, трудовых договоров, заключаемых с сотрудниками, гражданскими служащими и работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных служебных (трудовых) споров в таможенных органах и учреждениях.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

сотрудники, гражданские служащие, работники в лице их полномочного представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

представители нанимателя (работодатели) – руководитель государственного органа либо его представитель, осуществляющие полномочия нанимателя от имени Российской Федерации (центральный аппарат Федеральной таможенной службы, таможенные органы и учреждения в лице их представителя – Федеральной таможенной службы.

1.3. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению отраслевого соглашения на новый срок или продлению срока действия Соглашения

не позднее 3 месяцев до окончания срока действия Соглашения и подписать его до окончания срока действия Соглашения.

1.4. Соглашение распространяется на всех представителей нанимателя, работодателей, сотрудников, гражданских служащих и работников (в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации о прохождении службы в таможенных органах, о государственной гражданской службе Российской Федерации, трудовым законодательством, законодательством в области охраны труда, безопасности труда, здравоохранения и социальной защиты) и выборные органы структурных подразделений Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы).

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением.

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

1.5.2. Оказывают содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в таможенных органах и учреждениях.

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

1.5.3. Региональные отраслевые соглашения, коллективные договоры, заключенные в таможенных органах и учреждениях, не могут содержать условий, нарушающих права сотрудников, гражданских служащих, работников и снижающих уровень гарантий, установленных законодательством Российской Федерации и Соглашением.

В региональном отраслевом соглашении, коллективном договоре таможенного органа и учреждения с учетом особенностей деятельности соответствующего таможенного органа и учреждения, его финансирования могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для сотрудников, гражданских служащих и работников, в том числе по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и Соглашением.

В случае отсутствия в таможенных органах и учреждениях регионального отраслевого соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

1.5.4. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы сотрудников, гражданских служащих и работников, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.5.5. Ежегодно (в марте года, следующего за отчетным) в письменной форме Стороны информируют друг друга о выполнении принятых на себя в рамках Соглашения обязательств в прошедшем году (по состоянию на 31 декабря прошедшего года).

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей Сторон.

1.7. В случае реорганизации Сторон права и обязанности Сторон по Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений в Соглашение, но не более срока действия Соглашения.

1.8. В течение семи дней со дня подписания представителями Сторон Соглашения ФТС России направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.9. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения ФТС России доводит его текст до таможенных органов и учреждений, Профсоюз – до выборного профсоюзного органа региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций для ознакомления с его содержанием сотрудников, гражданских служащих, работников и выполнения принятых обязательств.

Стороны также обеспечивают размещение Соглашения на своих официальных сайтах.

1.10. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в таможенных органах и учреждениях (далее – Отраслевая комиссия), подводятся на заседании Президиума Профсоюза с участием представителя ФТС России (по согласованию) и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, представителей нанимателя и работодателей.

## 2. СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны при регулировании служебных (трудовых) отношений исходят из того, что:

2.1.1. Служебные отношения сотрудников, гражданских служащих и трудовые отношения работников регулируются федеральными законами от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 114-ФЗ), от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными и иными правовыми актами ФТС России, принятыми в пределах ее компетенции.

2.1.2. Стороны контракта, служебного контракта и трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, региональных отраслевых соглашений, коллективного договора, учредительных документов и иных локальных актов таможенного органа и учреждения.

2.1.3. Содержание контракта, служебного контракта и трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 114-ФЗ, Федеральным законом № 79-ФЗ и Трудовым кодексом.

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

2.2. Представитель нанимателя, работодатель, обязан до подписания контракта, служебного контракта, трудового договора с сотрудником, гражданским служащим, работником ознакомить его под подпись с правилами внутреннего распорядка, служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка таможенного органа, учреждения, Соглашением, региональным отраслевым соглашением, коллективным договором, а также иными локальными актами таможенных органов и учреждений, непосредственно связанными со службой сотрудника, гражданского служащего, трудовой деятельностью работника.

2.3. Режим служебного времени сотрудников регулируется правилами внутреннего распорядка, режим служебного времени гражданских служащих – служебным распорядком, режим рабочего времени работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.4. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают сотрудникам, гражданским служащим и работникам нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность служебного (рабочего) времени.

2.5. При служебной необходимости в отношении гражданских служащих и работников может устанавливаться ненормированный служебный (рабочий) день.

Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Для исполнения неотложных или непредвиденных обязанностей по службе сотрудник может привлекаться к исполнению своих должностных обязанностей сверх установленного служебного времени, а также в выходные и праздничные дни на основании приказа начальника таможенного органа.

2.6. Привлечение отдельных гражданских служащих и работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса, производится работодателем с письменного согласия гражданского служащего и работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия гражданского служащего и работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение сотрудников для исполнения неотложных или непредвиденных обязанностей по службе сверх установленного служебного времени компенсируется предоставлением им в течение месяца дополнительных дней отдыха.

2.7. Сотрудникам предоставляются очередной ежегодный и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Федеральным законом № 114-ФЗ.

2.8. Гражданским служащим предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ.

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

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.

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

Отдельным категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

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

2.12. Сотрудникам, гражданским служащим и работникам таможенных органов и учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

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

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

2.13. Сотруднику, гражданскому служащему, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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, сотруднику, гражданскому служащему, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, 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 сотрудника, 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.

2.14. Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Женщинам, работающим в таможенных органах и учреждениях и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, представитель нанимателя (работодатель) предоставляет ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков сотрудникам, гражданским служащим и работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым начальником таможенного органа, учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.16. Отзыв сотрудника, гражданского служащего, работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска сотрудников, гражданских служащих и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

2.17. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудникам, гражданским служащим и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

2.19. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, сотрудникам, гражданским служащим, работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

а) рождение ребенка;

б) регистрация брака;

в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);

г) День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, – учащегося младших классов (1 – 4 класс).

Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются в коллективном договоре.

2.20. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники 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.

2.21. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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, освобождаются 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.

2.22. ФТС России:

2.22.1. При наличии возможности обеспечивает доставку отдельных категорий сотрудников, гражданских служащих, работников на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

Вопросы организации доставки сотрудников, гражданских служащих, работников на работу и обратно оговариваются в коллективных договорах.

2.22.2. Рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении сотрудников, гражданских служащих, работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, ФТС России к награждению.

2.22.3. Совместно с выборными профсоюзными органами первичных профсоюзных организаций обеспечивает создание и работу координационных органов (комиссий) таможенных органов и учреждении в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

## 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. ФТС России:

3.1.1. Осуществляет выплату денежного довольствия сотрудникам, денежного содержания гражданским служащим и заработной платы работникам в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

3.1.2. Регулирует оплату труда сотрудников, гражданских служащих и работников в соответствии с законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации и ФТС России.

Принимает нормативные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда работников, с учетом мнения Профсоюза.

3.1.3. Предусматривает при формировании фонда оплаты труда работников средства на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Индексация окладов денежного содержания сотрудников и гражданских служащих, должностных окладов (тарифных ставок) работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.2. 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, установленного на федеральном уровне.

3.2.3. Работникам, выполняющим в одном и том же таможенном органе, учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым

договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.2.4. Денежное содержание (довольствие) гражданским служащим и сотрудникам, заработная плата работникам выплачивается в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный ими счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, контрактом, служебным контрактом, трудовым договором.

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

3.2.5. За сотрудниками, гражданскими служащими и работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется денежное довольствие (содержание), средняя заработная плата и место работы.

3.2.6. Гражданским служащим установлена повышенная оплата труда за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20 процентов месячного должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Работникам производится повышенная оплата труда по сравнению с работой в нормальных условиях из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.2.7. Гражданским служащим и работникам производится оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

3.2.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается работникам в размере не менее двух третей средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.2.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.10. К денежному довольствию сотрудников, 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.

3.2.11. При направлении на обучение по программам дополнительного профессионального образования с отрывом от службы (работы) за сотрудниками, гражданскими служащими и работниками на весь период обучения сохраняется место службы (работы), денежное довольствие (содержание), средняя 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.

3.3. Представители нанимателя, работодатели, по установленной ими письменной форме извещают каждого сотрудника, гражданского служащего, работника о составных частях денежного довольствия, денежного содержания, заработной платы, причитающейся 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.

3.4. Представители нанимателя, работодатели оказывают материальную помощь сотрудникам, гражданским служащим, работникам в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и ФТС России.

## 4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны считают содействие в получении дополнительного профессионального

образования сотрудниками, гражданскими служащими, работниками, их служебном росте и обеспечении социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах таможенных органов и учреждений;

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

4.2. ФТС России:

4.2.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости и получения дополнительного профессионального образования сотрудниками, гражданскими служащими и работниками, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу таможенных органов и учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.2.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах таможенных органов и учреждений, обеспечивает необходимые условия для получения дополнительного профессионального образования сотрудниками, гражданскими служащими, работниками.

4.2.3. В установленном порядке организует отбор и направление сотрудников, гражданских служащих, работников на обучение в образовательные организации.

4.2.4. Создает сотрудникам, гражданским служащим, работникам, совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, необходимые условия и обеспечивает гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4.2.5. Учитывает квалификацию при продвижении по службе (работе) сотрудников, гражданских служащих и работников.

## 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

5.2. Представители нанимателя, работодатели организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».

5.3. ФТС России:

5.3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия

по обеспечению занятости сотрудников, гражданских служащих, работников, предоставлению гарантий и компенсаций в связи с высвобождением сотрудников, гражданских служащих, работников.

5.3.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.3.3. При принятии аттестационной комиссией решения о соответствии гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы при условии успешного получения дополнительного профессионального образования направляет гражданского служащего для получения дополнительного профессионального образования.

5.4. Профсоюз при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации таможенного органа, учреждения, сокращения должностей гражданской службы, сокращении численности или штата сотрудников и работников представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.5. Стороны совместно:

5.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования сотрудниками, гражданскими служащими, работниками.

5.5.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности сотрудников, гражданских служащих, работников.

5.5.3. При проведении структурных преобразований не допускают массовых сокращений сотрудников, гражданских служащих, работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых сотрудников, гражданских служащих, работников.

5.6. Стороны договорились:

5.6.1. При принятии решения о ликвидации таможенного органа, сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата сотрудников, работников и возможном расторжении контрактов, служебных контрактов, трудовых договоров с сотрудниками, гражданскими служащими и работниками в письменной форме предупреждать их персонально под подпись

не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а также информировать об этом выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного сотрудника, гражданского служащего и работника, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата сотрудников, работников таможенных органов и учреждений может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

1) ликвидации таможенного органа, учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

2) сокращении численности или штата сотрудников, гражданских служащих, работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

3) увольнение сотрудников, гражданских служащих и работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией таможенных органов, учреждений либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

При увольнении сотрудника в связи с ликвидацией таможенного органа либо сокращением численности или штата сотрудников он для последующего трудоустройства зачисляется с его согласия в распоряжение таможенного органа на срок до 3 месяцев с сохранением денежного довольствия. В срок нахождения сотрудника в распоряжении таможенного органа не засчитывается время болезни или нахождение его в очередном и дополнительных отпусках.

5.6.2. Увольнение сотрудников, гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

5.6.3. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата сотрудников и работников учитываются нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

5.7. Представители нанимателя, работодатели с письменного согласия гражданского служащего, работника вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией таможенного органа, сокращением численности или штата гражданских служащих, работников, выплатив ему

дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

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

по проведению с выборными профсоюзными органами первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в таможенном органе или учреждении;

по определению более льготных критериев массового высвобождения сотрудников, гражданских служащих и работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности таможенных органов и учреждений;

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

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

по созданию условий для получения дополнительного профессионального образования работниками в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения;

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

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

## 6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых специалистов Стороны договорились о том, что молодым специалистом является сотрудник, гражданский служащий, работник в возрасте до 35 лет включительно, имеющий

среднее профессиональное или высшее образование, принятый на службу (работу) в таможенные органы и учреждения.

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

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

6.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности молодых специалистов.

6.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых специалистов.

6.2.4. Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодыми специалистами в таможенных органах и учреждениях, советов молодых специалистов, советов наставников.

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

6.3.1. Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, содействуют участию представителей молодых специалистов 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 службе (работе) и активно участвующих в деятельности выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации.

6.4. Стороны рекомендуют для привлечения и закрепления молодых специалистов предусматривать в коллективных договорах и региональных отраслевых соглашениях соответствующий раздел и разрабатывать комплексные молодежные программы.

6.5. Коллективными договорами таможенных органов и учреждений могут предусматриваться:

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

6.5.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, института наставничества.

6.5.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодых специалистов.

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

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

6.5.6. Создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых сотрудников, гражданских служащих, работников и членов их семьи.

6.6. Профсоюз, его выборные профсоюзные органы региональных (межрегиональных) организаций, первичных профсоюзных организаций в целях активизации участия молодых специалистов в развитии и повышении эффективности деятельности профсоюзного движения:

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

6.6.2. Организуют и проводят форумы, конференции, круглые столы по актуальным проблемам молодых специалистов.

6.6.3. Контролируют предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и Соглашением социальных льгот и гарантий молодым специалистам.

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

6.6.5. Проводят иные мероприятия по повышению социальной активности молодых специалистов в целях повышения престижа службы (работы) в таможенных органах и учреждениях и развития профсоюзного движения.

6.7. 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.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области охраны труда, санитарно-эпидемиологического благополучия человека, охраны здоровья граждан, считая приоритетными направлениями в своей деятельности сохранение жизни и здоровья сотрудников, гражданских служащих, работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и обеспечение управления профессиональными рисками в таможенных органах и учреждениях.

7.2. ФТС России:

7.2.1. Организовывает создание и обеспечивает функционирование систем управления охраной труда в таможенных органах и учреждениях в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса.

Организовывает создание в таможенных органах и учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда таможенных органов, учреждений (далее – комиссии по охране труда), в том числе создает и обеспечивает работу комиссии по охране труда в центральном аппарате ФТС России в соответствии с требованиями статьи 224 Трудового кодекса.

Создает необходимые условия для работы в области охраны труда представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций таможенных органов и учреждений (освобождение от основной работы на время выполнения работ по охране труда, прохождения обучения в области охраны труда, участия в работе комиссии по охране труда).

7.2.2. Организовывает и обеспечивает в таможенных органах и учреждениях мероприятия в области охраны труда, направленные в том числе:

на обеспечение безопасных условий труда и безопасности служебной (трудовой) деятельности;

на осуществление контроля за соблюдением сотрудниками, гражданскими служащими, работниками требований нормативных и иных правовых актов Российской Федерации и ФТС России в области охраны труда;

на защиту конституционных прав и интересов сотрудников, гражданских служащих, работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве;

на предупреждение (сокращение уровня) производственного травматизма и профессиональных заболеваний среди сотрудников, гражданских служащих, работников;

на финансирование мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.3. Не реже одного раза в полугодие анализирует состояние условий и охраны труда, причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в таможенных органах и учреждениях, разрабатывает мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда.

7.2.4. Выделяет в установленном порядке средства на санаторно-курортное лечение и проведение оздоровительных мероприятий, предусмотренных законодательством Российской Федерации для гражданских служащих и отдельных категорий работников* и членов их семей, принимает меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых.

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

Порядок санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха сотрудников и членов их семей определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах средств, выделяемых на эти цели из федерального бюджета.

7.2.5. Обеспечивает гражданских служащих и членов их семей, отдельные категории работников* и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых в медицинские (санаторно-курортные) организации, находящиеся в ведении ФТС России, за плату в размере полной стоимости путевки, установленной для сотрудников таможенных органов.

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

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

7.4. Постановления (решения) выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации таможенного органа и учреждения по вопросам охраны труда, безопасности служебной (трудовой) деятельности и охраны здоровья сотрудников, гражданских служащих, работников соответствующего таможенного органа, учреждения обязательны к рассмотрению представителем нанимателя (работодателем).

7.5. Профсоюз, его выборные профсоюзные органы региональных (межрегиональных) организаций, первичных профсоюзных организаций:

7.5.1. Инициируют включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда в таможенных органах, учреждениях.

7.5.2. Осуществляют контроль состояния условий и охраны труда в таможенных органах и учреждениях в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, взаимодействуют в рамках заключенных соглашений с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора по вопросам охраны труда в пределах своей компетенции.

7.5.3. Обеспечивают методическое и практическое руководство правовой и технической инспекциями труда Профсоюза, организовывают обучение и аттестацию инспекторов по вопросам трудового законодательства, охраны труда, противопожарной безопасности не реже одного раза в три года, ежегодно проводят мероприятия по повышению их квалификации.

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

7.5.5. Анализируют причины производственного травматизма в таможенных органах и учреждениях во взаимодействии со специалистами по охране труда таможенных органов и учреждений.

7.5.6. Проводят среди сотрудников, гражданских служащих, работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции по соблюдению требований законодательства Российской Федерации в области

охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью окружающих.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных в отношении сотрудников, гражданских служащих, работников законодательством Российской Федерации в области охраны труда, охраны здоровья граждан, социального страхования, социальной защиты, в том числе по обеспечению сотрудников, гражданских служащих таможенных органов жилыми помещениями, с учетом Соглашения и коллективных договоров, заключенных в таможенных органах и учреждениях.

8.2. Представители нанимателя и работодатели:

8.2.1. В пределах своей компетенции при заключении региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров предусматривают, что обеспечение гарантий, льгот и компенсаций, указанных в подпункте 8.1 Соглашения, осуществляется в таможенных органах и учреждениях с учетом мнения выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций таможенных органов, учреждений.

8.2.2. Обеспечивают медицинское обслуживание в медицинских организациях, находящихся в ведении ФТС России, сотрудников, гражданских служащих и отдельных категорий работников* в период их службы (работы) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.3. Оказывают сотрудникам, гражданским служащим, работникам содействие в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели.

Порядок улучшения жилищных условий сотрудников, гражданских служащих, работников определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

по проезду;

по найму жилого помещения;

суточных;

иных расходов, произведенных с разрешения или ведома представителя нанимателя, работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.4. Стороны способствуют сохранению и развитию существующей социальной сферы в ФТС России и обеспечению ее финансирования в пределах выделенных бюджетных средств.

8.5. Представители нанимателя (работодатели) создают условия для занятий сотрудниками, гражданскими служащими, работниками физической культурой и спортом, в том числе по договоренности Сторон обеспечивают проведение совместных с Профсоюзом спортивно-оздоровительных мероприятий среди сотрудников, гражданских служащих, работников и членов их семей.

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций, определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными федеральными законами, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашения, иных соглашений, положения о таможенном органе и устава учреждения, коллективного договора.

9.2. Стороны признают свободу объединения сотрудников, 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 в таможенных органах и учреждениях. Стороны обращают внимание на то, что представители нанимателя, работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии выборных профсоюзных органов региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в таможенных органах и учреждениях.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации таможенного органа и учреждения независимо от численности сотрудников, гражданских служащих, работников на безвозмездной основе служебные помещения для работы, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивать эти помещения необходимым оборудованием и мебелью, офисной техникой, средствами связи,

а также при необходимости предоставлять служебные транспортные средства таможенного органа и учреждения и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации таможенного органа и учреждения.

Для проведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками, гражданскими служащими, работниками и членами их семей предоставлять выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации таможенного органа и учреждения необходимые помещения, служебные транспортные средства таможенного органа и учреждения, спортивные объекты, правообладателями которых являются таможенные органы и учреждения.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа региональных (межрегиональных) организаций, первичных профсоюзных организаций в посещении таможенного органа и учреждения, где проходят службу (работают) члены Профсоюза, для реализации полномочий, задач и прав, предоставленных Профсоюзу законодательством Российской Федерации.

9.2.4. Предоставлять выборным профсоюзным органам региональных (межрегиональных) организаций, первичных профсоюзных организаций по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам охраны труда, оплаты труда, жилищно-бытового обслуживания, организации питания в рабочее время и другим социально-бытовым и экономическим вопросам, реализуемым в таможенных органах и учреждениях.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений сотрудников, гражданских служащих, работников, являющихся членами Профсоюза, а также, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета таможенного органа и учреждения на расчетный счет выборного профсоюзного органа средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных данным выборным профсоюзным органом, для обеспечения защиты их прав и интересов.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

9.3. Стороны признают гарантии сотрудников, гражданских служащих, работников, избранных (делегированных) в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от прохождения службы (работы), в том числе:

9.3.1. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях

сокращения должностей гражданской службы, численности гражданских служащих и работников вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин служебных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, – только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа таможенного органа и учреждения.

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

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов таможенных органов и учреждений, не освобожденные от основной работы в таможенных органах и учреждениях, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных профсоюзных органов. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав выборных профсоюзных органов.

9.4.1. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии – другая равноценная должность (работа) в том же таможенном органе и учреждении, или с согласия работника – в другом таможенном органе и учреждении.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в таможенном органе и учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

9.4.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81

Трудового кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса.

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

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

10.1. Центральный комитет Профсоюза совместно с комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза обязуется:

10.1.1. Содействовать реализации Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в таможенных органах и учреждениях, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению служебной (трудовой) дисциплины.

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

10.1.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также сотрудников, гражданских служащих, работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных выборным профсоюзным органом, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

10.1.4. Не допускать вмешательства в профессиональную деятельность таможенных органов и учреждений по выполнению возложенных на них задач и обязанностей.

Предложения выборных профсоюзных органов по вопросам назначения на должность либо восстановления в должности, перемещения по службе, отстранения от занимаемой должности, присвоения классного чина, увольнения из таможенных органов и учреждений, применения мер поощрения или взыскания, а также по вопросам служебной деятельности сотрудников, гражданских служащих носят рекомендательный характер.

10.1.5. Участвовать по взаимной договоренности с руководством ФТС России в совместных совещаниях, заседаниях коллегии ФТС России по обсуждению актуальных для деятельности таможенных органов и учреждений вопросов.

10.1.6. Руководствуясь Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц осуществлять контроль за соблюдением работодателями, представителями нанимателя трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.7. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь выборным профсоюзным органам, созданным в таможенных органах и учреждениях, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов, представителей нанимателей (работодателей) по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

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

10.1.10. Оказывать членам и первичным организациям Профсоюза таможенных органов и учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных, коллективных служебных (трудовых) споров.

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

10.2. За счет средств профсоюзного бюджета производить денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении служебных (трудовых) обязанностей всех членов Профсоюза, проходящих государственную службу (работающих) в таможенных органах и учреждениях, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, утверждаемым Президиумом Профсоюза.

## 11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие таможенных органов и учреждений и необходимость улучшения положения сотрудников, гражданских служащих и работников, ФТС России и Профсоюз договорились:

11.1. ФТС России:

11.1.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование таможенных органов и учреждений в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и плановый период.

11.1.2. Организует систематическую работу по профессиональной переподготовке и повышению квалификации сотрудников, гражданских служащих и работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.1.3. При реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права сотрудников, гражданских служащих, работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

11.1.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе сотрудников, гражданских служащих, работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям сотрудников, гражданских служащих, работников и объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) сотрудников, гражданских служащих, работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности ФТС России и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

11.1.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии ФТС России, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях в порядке, установленном ФТС России.

11.1.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов (в случаях наделения ФТС России соответствующими полномочиями), затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы сотрудников, гражданских служащих и работников.

11.2. Профсоюз:

11.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов сотрудников, гражданских служащих, работников.

11.2.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям таможенных органов и учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных служебных (трудовых) споров.

11.2.3. Использует возможности переговорного процесса в целях учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах таможенных органов и учреждений.

11.2.4. Содействует предотвращению в таможенных органах и учреждениях индивидуальных и коллективных служебных (трудовых) споров при выполнении работодателями, представителями нанимателя обязательств, включенных в Соглашение, региональные отраслевые соглашения и коллективные договоры.

11.2.5. Обращается в государственные органы с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов сотрудников, гражданских служащих и работников.

11.2.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями, представителями нанимателя трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2.7. Принимает участие в создании и обеспечении функционирования систем управления охраной труда в таможенных органах и учреждениях, в том числе в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, а также в процедурах оценки профессиональных рисков.

11.2.8. Обеспечивает участие представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации сотрудников, гражданских служащих, работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2.9. Не допускает установление в коллективных 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 сотрудниками, гражданскими служащими, работниками.

11.3. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

11.3.1. Выполнять обязательства Соглашения и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

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

11.3.3. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в таможенных органах и учреждениях на федеральном, межрегиональном, региональном и локальном уровнях.

11.3.4. Участвовать в работе Отраслевой комиссии.

11.3.5. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров, противодействовать правонарушениям в сфере трудовых отношений.

11.3.6. Содействовать:

повышению эффективности заключаемых региональных отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в таможенных органах и учреждениях;

обеспечению социальной стабильности в таможенных органах и учреждениях на основе повышения уровня жизни сотрудников, гражданских служащих, работников и членов их семей, соблюдения их социальных и трудовых гарантий;

осуществлению в таможенных органах и учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий службы (труда) и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации таможенного органа и учреждения.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляется региональными (межрегиональными), первичными организациями Профсоюза, представителями нанимателя, работодателями, а также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица оперативно в письменной форме информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение.

Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

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

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

---

* Лица, назначенные на должности работников организаций бюджетной сферы в соответствии с пунктами 7 – 9 статьи 3 Федерального закона от 30 июня 2002 г. № 78-ФЗ «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)».