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

_____ Н.А. Водянов

«____» _____ 202__ г.

Директор
Федеральной службы войск
национальной гвардии
Российской Федерации –
главнокомандующий войсками
национальной гвардии
Российской Федерации

_____ В.В. Золотов

«____» _____ 202__ г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБОЙ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ на 2024 – 2026 годы

МОСКВА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях определения в договорном порядке согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих и работников войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – гражданские служащие и работники соответственно), а также обеспечения стабильной и эффективной деятельности Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – Росгвардия), оперативно-территориальных объединений войск национальной гвардии Российской Федерации, территориальных органов Росгвардии, соединений, воинских частей, военных образовательных организаций высшего образования и иных организаций войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – воинские части (организации).

1.2. Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в воинских частях (организациях) и устанавливающим общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях гражданским служащим и работникам;

основой для заключения региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров.

Региональные отраслевые соглашения, коллективные договоры воинских частей (организаций) не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий гражданских служащих и работников, установленный законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В региональных отраслевых соглашениях, коллективных договорах воинских частей (организаций) с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для гражданских служащих и работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в воинских частях (организациях) регионального отраслевого соглашения, коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.3. Настоящее Соглашение обязательно к применению при заключении региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров в воинских частях (организациях), служебных контрактов с гражданскими служащими и трудовых договоров с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и не подменяет их действия.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

представители нанимателя, работодатели – уполномоченный руководитель Росгвардии либо его представители, осуществляющие полномочия нанимателя от имени Российской Федерации, командиры (начальники) воинских частей (организаций);

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

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению соглашения на новый срок или продлению срока действия настоящего Соглашения не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

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). Отсутствие выборного профсоюзного органа не освобождает представителей нанимателя, работодателей от выполнения Соглашения.

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

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

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

1.8. Стороны Соглашения:

1.8.1. Не могут в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8.2. Обеспечивают участие представителей другой Стороны Соглашения в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

1.8.3. Оказывают содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в воинских частях (организациях).

Представители нанимателя, работодатели при получении уведомления в письменной форме от 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.

1.8.4. 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 гражданских служащих и работников, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

1.9. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, составляющие государственную, служебную и иную охраняемую законом тайну, о которых становится известно в результате ведения переговоров. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.10. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляются по взаимному согласию представителей Сторон.

1.11. В случае реорганизации одной из Сторон ее права и обязанности переходят к ее правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение, но не более срока действия Соглашения.

1.12. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение, организации контроля за его выполнением и подведению итогов осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в войсках национальной гвардии Российской Федерации (далее – Отраслевая комиссия).

При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

1.13. Соглашение подписывается представителями Сторон.

1.14. В течение семи дней со дня подписания Соглашения Росгвардия направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

Вступление Соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.15. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Росгвардия доводит его текст до воинских частей (организаций), Профсоюз – до выборных профсоюзных органов для ознакомления и выполнения принятых обязательств. Текст Соглашения размещается на сайтах представителей Сторон.

1.16. Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение гражданских служащих и работников, применяются с момента вступления их в силу.

II. СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения с гражданскими служащими регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), а в части, не урегулированной указанным федеральным законом, – Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Трудовые отношения с работниками регулируются Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Стороны служебного контракта, трудового договора определяют его условия с учетом соответствующих положений законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения, регионального отраслевого соглашения, коллективного договора и иных локальных актов войск национальной гвардии Российской Федерации.

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

Условия служебного контракта, трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего, работника, установленный законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Соглашением, региональным отраслевым соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Представитель нанимателя, работодатель обязаны до подписания служебного контракта, трудового договора с гражданским служащим, работником ознакомить его под подпись со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором и нормативными правовыми актами, непосредственно связанными со службой гражданского служащего, трудовой деятельностью работника.

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

2.7. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают гражданским служащим и работникам нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность служебного (рабочего) времени.

2.8. Для женщин, проходящих службу (работающих) в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению

положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность служебной (рабочей) недели предусмотрена иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

2.9. В воинских частях (организациях), в которых по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания).

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

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

Перечень должностей гражданских служащих, работников с ненормированным служебным (рабочим) днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.11. Время, в течение которого гражданский служащий, работник должен исполнять свои должностные (трудовые) обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к служебному (рабочему) времени, определяются служебным (внутренним трудовым) распорядком, графиком службы (работы) либо условиями служебного контракта (трудового договора).

По соглашению между работодателем и работником работнику может быть установлен режим гибкого рабочего времени. Начало, окончание

или общая продолжительность рабочего дня закрепляются письменным соглашением.

2.12. Гражданским служащим предоставляются:

2.12.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

2.12.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке и на условиях, определяемых Федеральным законом № 79-ФЗ:

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

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

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

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

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

2.13. Гражданским служащим в соответствии с законодательством Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями.

2.14. 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 согласно служебному распорядку государственного органа по соответствующему перечню должностей и служебному контракту.

В соответствии со статьей 46 Федерального закона № 79-ФЗ гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью 3 календарных дня.

2.15. 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 законодательством Российской Федерации.

2.16. Предоставление ежегодного отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, а также отпуска без сохранения заработной платы

работникам осуществляется в порядке и на условиях, определенных Трудовым кодексом.

Отдельным работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

2.17. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;

от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;

от 15 до 20 лет – 10 календарных дней;

свыше 20 лет – 15 календарных дней.

2.18. В соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884, для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они при необходимости эпизодически могут привлекаться к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день по соответствующим должностям устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

2.19. 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании настоящего Соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой дополнительной денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

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

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

2.22. Гражданским служащим и работникам, проходящим службу (работающим) 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.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представитель нанимателя, работодатель предоставляет 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 или образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

На гражданских служащих и работников, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей распространяются порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно, предусмотренные статьей 325 Трудового кодекса.

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

2.24. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

2.25. Гражданскому служащему, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,

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 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.

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

2.27. Женщинам, работающим и имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, представитель нанимателя, работодатели предоставляют ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.28. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

В график отпусков гражданских служащих включаются все полагающиеся гражданскому служащему ежегодные оплачиваемые отпуска за текущий служебный год, а также могут быть включены неиспользованные дни оплачиваемых отпусков за предыдущие периоды при соблюдении положений части 9.2 статьи 46 Федерального закона № 79-ФЗ.

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

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

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

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

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

2.32. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, гражданским служащим и работникам по письменному заявлению предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

а) рождение ребенка;

б) собственная свадьба, свадьба детей;

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 класса).

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

2.33. 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.

2.34. 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.

2.35. Представители нанимателя, работодатели при необходимости организуют профессиональное обучение, а также получение дополнительного профессионального образования гражданскими служащими и работниками в соответствии с требованиями к занимаемой должности (профессии) с сохранением места службы (работы) и в случае направления их на обучение финансируют такое обучение с сохранением денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.36. При проведении аттестации работников в состав комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.37. При проведении проверки соблюдения требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включается представитель выборного профсоюзного органа.

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

2.39. Представители нанимателя, работодатели при наличии возможности обеспечивают доставку отдельных категорий государственных служащих, работников на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

Вопросы организации доставки государственных служащих, работников на службу, работу и обратно оговариваются в коллективных договорах.

2.40. Представители нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия Росгвардии.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Представители нанимателя, работодатели:

3.1.1. Принимают необходимые меры по обеспечению эффективной деятельности воинских частей (организаций).

3.1.2. Обеспечивают оплату труда гражданских служащих, работников в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Росгвардии в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете 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.

3.1.3. Регулируют оплату труда гражданских служащих и работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Росгвардии.

Принимают нормативные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда работников, с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.

3.1.4. Утверждают положение о премировании с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.5. Производят доплату работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, 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 в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

3.1.6. Сохраняют за гражданскими служащими и работниками на время приостановки службы (работы) для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, замещаемую должность (место работы) и денежное содержание (среднюю заработную плату).

3.1.7. Устанавливают и пересматривают нормы трудовых затрат 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.

3.1.8. Производят доплату работникам за каждый час работы в ночное время в размере, установленном нормативным правовым актом Росгвардии, но не ниже размера, установленного Правительством Российской Федерации.

3.1.9. Производят оплату труда гражданским служащим и работникам за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

3.1.10. Оплачивают время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

При невыполнении норм труда, неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится

в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных (трудовых) 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 неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.1.11. Производят оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.12. Сохраняют при направлении на обучение по программам дополнительного профессионального образования с отрывом от службы (работы) за гражданскими служащими и работниками на весь период обучения место службы (работы), денежное содержание (среднюю заработную плату) 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 независимой оценки квалификации осуществляется за счет средств работодателя.

3.1.13. Выплачивают денежное содержание гражданским служащим, заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами служебного (трудового) распорядка, коллективным договором (соглашением), служебным контрактом (трудовым договором). Оплата отпуска работнику производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее чем за 10 календарных дней до начала указанного отпуска.

Денежное содержание гражданским служащим и заработная плата работникам выплачиваются, как правило, в месте выполнения работы либо

перечисляются на указанные ими счета в банке на условиях, определенных коллективным договором, служебным контрактом, трудовым договором.

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

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

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.15. Оказывают работникам материальную помощь (как правило, при уходе в отпуск) в размере двух окладов (должностных окладов), производят гражданским служащим при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска единовременную выплату в размере двух месячных окладов денежного содержания один раз в год.

3.2. К денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников, проходящих службу, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных, применяются коэффициенты (районные, за службу, работу в высокогорных районах, за службу, работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации для граждан, работающих в этих районах и местностях.

3.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

3.4. Стороны рекомендуют:

3.4.1. При разработке и утверждении в воинских частях (организациях) показателей и критериев эффективности работы, применяемых при установлении критериев и условий назначения стимулирующих выплат, учитывать, что должны быть утверждены и закреплены в локальном нормативном акте, регламентирующем порядок оплаты труда в конкретной воинской части (организации), с учетом мнения выборного профсоюзного органа:

система нормирования труда;

изменения, которые вносятся в положение об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

3.4.2. Определять наименования должностей, специальностей и трудовых функций работников с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

При отсутствии профессиональных стандартов тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации работникам производить по действующему Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащему в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры.

IV. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в воинских частях (организациях), содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в региональных отраслевых соглашениях и коллективных договорах войск национальной гвардии Российской Федерации;

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

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

4.2. Представители нанимателя, работодатели:

4.2.1. Разрабатывают программу развития персонала, включающую повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала гражданских служащих и работников.

4.2.2. Организуют установленное нормативными правовыми актами Российской Федерации дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение по отдельным видам профессий работников и профессиональное развитие гражданских служащих с сохранением места службы (работы), замещаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период, предусматривая на указанные цели денежные средства в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

4.2.3. Направляют гражданского служащего, признанного по результатам аттестации соответствующим замещаемой должности гражданской службы при условии успешного получения дополнительного

профессионального образования, с его согласия для получения дополнительного профессионального образования или переводят на другую должность гражданской службы.

При направлении представителем нанимателя, работодателем гражданского служащего, работника для получения дополнительного профессионального образования (на профессиональную переподготовку, повышение квалификации) за ним сохраняются место службы, работы (должность) и денежное содержание (средняя заработная плата) по основному месту службы, работы.

4.2.4. Создают необходимые условия для совмещения гражданскими служащими и работниками службы (работы) с обучением по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования без отрыва от службы (работы) впервые, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4.2.5. Учитывают квалификацию при продвижении по службе (работе) гражданских служащих и работников.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. 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».

5.2. Представители нанимателя, работодатели:

5.2.1. Осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников, предоставлению гарантий и компенсаций в связи с высвобождением гражданских служащих и работников.

5.2.2. Вопросы предполагаемой реорганизации подведомственных организаций, изменения форм организации труда, которые затрагивают интересы работников, рассматривают по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

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

5.2.4. В случае реорганизации или ликвидации воинской части (организации) либо сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников и возможного расторжения служебных контрактов с гражданскими служащими, трудовых договоров с работниками предупреждают их в письменной форме персонально под подпись, а также информируют об этом соответствующий выборный

профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего, работника, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников может привести к массовому увольнению гражданских служащих и работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в случаях:

а) ликвидации (упразднения) воинских частей (организаций) с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращения численности или штата работников и должностей гражданских служащих 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) увольнения гражданских служащих, работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией воинских частей (организаций) либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

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

5.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулируется в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительного профессионального образования) высвобождаемых 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 трудоустройства этих гражданских служащих, работников.

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:

5.6.1. Обеспечивают гражданским служащим и работникам, высвобождаемым из воинских частей (организаций), приоритетное предоставление рабочих мест в данной воинской части (организации) в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройство их во вновь создаваемых воинских частях (организациях).

5.6.2. За два месяца до увольнения гражданским служащим и работникам предоставляют для поиска нового места работы свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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 о преимущественном праве на замещение должности гражданской службы или оставление на работе.

Помимо основных категорий преимущественным правом на оставление на гражданской службе (работе) при равных производительности труда и квалификации пользуются:

а) лица, прослужившие (проработавшие) в войсках национальной гвардии Российской Федерации (органах внутренних дел) свыше 10 лет;

б) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в войсках национальной гвардии Российской Федерации;

в) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений воинских частей (организаций), не освобожденные от основной работы;

г) лица, принимающие участие в специальной военной операции, мобилизованные и члены их семей.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории гражданских служащих, работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на службе (работе) при равных производительности труда и квалификации.

5.8. В целях предотвращения массового увольнения представители нанимателя, работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают мероприятия по:

а) временному прекращению приема новых работников;

б) созданию условий для подготовки и дополнительного образования работников;

в) досрочному оформлению пенсий в соответствии с законодательством Российской Федерации и (или) другие мероприятия.

5.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательными 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.

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

проведению с профсоюзными органами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в войсках национальной гвардии Российской Федерации;

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

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым гражданским служащим и работникам;

определению порядка организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием войск национальной гвардии Российской Федерации;

недопущению увольнения гражданских служащих и работников, пользующихся преимущественным правом оставления на службе, в замещаемой должности гражданской службы или работе при равных производительности труда и квалификации, одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (при наличии вакантных должностей).

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

VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа службы (работы) в войсках национальной гвардии Российской Федерации, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста

и социальной защищенности молодежи Стороны договорились, что молодым специалистом является гражданский служащий, работник в возрасте до 35 лет и со стажем службы (работы) менее трех лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на службу (работу) в войска национальной гвардии Российской Федерации на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

содействие получению дополнительного профессионального образования, профессиональному развитию и служебному росту молодых специалистов;

развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

обеспечение правовой и социальной защиты служащих (работающих) в войсках национальной гвардии Российской Федерации молодых специалистов.

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

6.3.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников.

6.3.2. Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

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

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

6.4. 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:

6.4.1. Проводят обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально значимым вопросам.

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

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

6.4.4. Привлекают молодых специалистов к работе выборных профсоюзных органов, инициируют проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.

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

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

6.4.7. В целях поощрения студенческой молодежи – членов Профсоюза, пропаганды профсоюзного движения в студенческой среде учреждают стипендии Профсоюза для студентов учебных заведений, являющихся членами Профсоюза, в случаях, установленных решением выборного коллегиального органа региональной (межрегиональной) организации Профсоюза, выборного профсоюзного органа.

6.4.8. Способствуют созданию в войсках национальной гвардии Российской Федерации надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

6.4.9. Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации.

6.4.10. Ходатайствуют о предоставлении дополнительных гарантий, материальной помощи, льгот и компенсаций по сравнению с законодательством Российской Федерации для закрепления на работе молодежи.

6.5. Региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами могут предусматриваться:

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

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

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

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

6.5.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

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

6.6. Положения статей 374 – 377 Трудового кодекса распространяются на членов молодежного совета.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

7.2. Представители нанимателя, работодатели:

7.2.1. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, снижение рисков несчастных случаев на производстве, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья гражданских служащих и работников, в пределах средств, выделенных на эти цели из федерального бюджета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Обеспечивают расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденным приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 771н.

Контроль за расходованием средств, выделяемых на охрану труда, возлагается на комитет (комиссию) по охране труда (при наличии), созданный в соответствии с требованиями Трудового кодекса и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Определяют меры, в том числе по разработке и принятию локальных нормативных актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.

7.2.4. Организовывают создание и обеспечивают функционирование систем управления охраной труда в войсках национальной гвардии Российской Федерации в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса.

7.2.5. Организовывают создание в войсках национальной гвардии Российской Федерации комитетов (комиссий) по охране труда (далее – комиссии по охране труда), вводят должность специалиста по охране труда или назначают ответственного за организацию работы по охране труда, прошедшего специальное обучение по охране труда в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, в том числе создают и обеспечивают работу комиссии по охране труда

в центральном аппарате Росгвардии в соответствии с требованиями статьи 224 Трудового кодекса.

7.2.6. Создают необходимые условия для работы в области охраны труда представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций войск национальной гвардии Российской Федерации (освобождение от основной работы на время выполнения работ по охране труда, прохождения обучения в области охраны труда, участия в работе комиссии по охране труда). Порядок и условия определяются коллективным договором.

7.2.7. Предусматривают в структуре службу (должности специалистов, отдельные должности) охраны труда с численностью штата работников в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса и приказом Минтруда России от 31 января 2022 г. № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда» при наличии возможности ее (их) создания (введения).

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

7.2.9. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в войсках национальной гвардии Российской Федерации, осуществляют ведомственный контроль за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

Перед проведением специальной оценки условий труда при необходимости организовывают обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда по соответствующим программам в учебных центрах или других обучающих организациях, осуществляющих образовательную деятельность в порядке, установленном законодательством.

7.2.10. Обеспечивают проведение внеплановой специальной оценки условий труда в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.

7.2.11. Обеспечивают ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда и замеров уровней и концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны и других нормируемых вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

В случае если работодателем не была проведена специальная оценка условий труда и не установлен на рабочих местах класс условий труда соответствующие гарантии и компенсации устанавливаются для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума

ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, в соответствии с указанным Списком.

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

7.2.13. Принимают меры по оздоровлению работников, в том числе занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, за счет собственных средств и за счет возвратных средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и проводят диспансеризации для категорий работников, у которых по результатам специальной оценки условий труда признаны допустимыми условия труда, если по результатам производственного контроля выявлены наличие вредных производственных факторов, указанных в перечне вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утвержденном приказом Минтруда России и Минздрава России от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н.

7.2.14. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с нормами, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, гражданским служащим и работникам бесплатно выдают сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда – молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача гражданским служащим, работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по их письменным заявлениям может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 3,2 процента или других равноценных пищевых продуктов.

7.2.15. Обеспечивают гражданских служащих и работников служебными производственными, санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи, комнатами для отдыха в рабочее время и эмоциональной разгрузки в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами, а также организуют укомплектование аптечек для оказания первой помощи.

Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями

охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.16. Обеспечивают гражданских служащих и работников путевками в санаторно-курортные организации войск национальной гвардии Российской Федерации в пределах 5 процентов от установленного лимита с оплатой в размере, установленном для военнослужащих (сотрудников) войск национальной гвардии Российской Федерации.

7.3. Стороны договорились, что:

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

7.3.2. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья гражданских служащих и работников обязательны к рассмотрению представителем нанимателя и работодателем.

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

7.3.4. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса 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 привлечение его к дисциплинарной ответственности.

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

7.3.5. Обеспечивают проведение внеплановой специальной оценки условий труда при наличии мотивированных предложений профсоюзного органа. Информируют всех работников о целях и методике проведения специальной оценки условий труда, а также о правах работников, гарантируемых законодательством, и о датах проведения специальной оценки условий труда в воинских частях (организациях).

7.3.6. По согласованию Сторон организуют и проводят регулярные проверки состояния охраны труда в воинских частях (организациях).

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

7.4.1. Инициируют включение в региональные соглашения и коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда в воинских частях (организациях).

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

7.4.3. Обеспечивают методическое и практическое руководство правовой и технической инспекциями труда Профсоюза, организуют 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.

7.4.4. Взаимодействуют в рамках соглашений с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора за условиями, состоянием охраны труда, здоровья.

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

7.4.6. Проводят среди гражданских служащих, работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции по соблюдению требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда, противопожарной безопасности, бережного отношения к своим жизни и здоровью, а также безопасности и здоровью окружающих.

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

7.6. Гражданские служащие и работники в процессе служебной (трудовой) деятельности обязаны: знать и неукоснительно соблюдать требования пожарной безопасности; при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров; выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной

защиты, обеспечения жилыми помещениями, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

8.2. Представители нанимателя, работодатели:

8.2.1. С учетом мнения выборных профсоюзных органов в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров предусматривают установление дополнительных социальных льгот и гарантий для гражданских служащих и работников в пределах средств, выделенных из федерального бюджета.

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

8.2.3. Обеспечивают предоставление льгот и компенсаций гражданским служащим и работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и на других территориях, в порядке и размерах, которые установлены законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Оказывают содействие гражданским служащим и работникам в улучшении жилищных условий в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок улучшения жилищных условий работников и предоставления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения определяется в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В состав жилищной комиссии по распределению жилья и предоставлению гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения включается представитель выборного профсоюзного органа.

8.2.5. Обеспечивают гражданским служащим и работникам в период их службы, работы оказание медицинской помощи в военно-медицинских подразделениях войск национальной гвардии Российской Федерации, воинских частях (организациях) в объеме, установленном Программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи.

8.3. Стороны способствуют сохранению и развитию существующей социальной сферы в войсках национальной гвардии Российской Федерации и обеспечению ее финансирования в пределах выделенных бюджетных средств.

8.4. Представители нанимателя, работодатели создают условия для занятий физкультурой и спортом, по договоренности Сторон обеспечивают

проведение спортивно-оздоровительных мероприятий для гражданских служащих, работников и членов их семей.

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

по проезду;

по найму жилого помещения;

иных, произведенных гражданским служащим, работником с разрешения или с ведома представителя нанимателя, работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Правительством Российской Федерации.

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

8.6. В порядке, установленном законодательством Российской Федерации, представители нанимателя, работодатели предоставляют гражданским служащим и работникам гарантии и компенсации в случаях:

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.

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

8.7.1. Проводят организационные мероприятия по оздоровлению работников – членов Профсоюза и членов их семей.

8.7.2. Организуют предоставление льготных путевок в профсоюзные санатории членам Профсоюза и членам их семей.

8.7.3. Выделяют членам Профсоюза материальную помощь в случаях, установленных решением выборного коллегиального органа региональной (межрегиональной) организации Профсоюза, выборного профсоюзного органа.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, а также настоящим Соглашением.

9.2. Представители нанимателя, работодатели:

9.2.1. Соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих и работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций и ограничения установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности, а также не препятствуют созданию и функционированию первичных организаций Профсоюза в войсках национальной гвардии Российской Федерации.

9.2.2. Не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников в Профсоюз.

9.2.3. Предоставляют выборным профсоюзным органам согласно их запросам информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам гражданских служащих и работников, необходимые для осуществления профсоюзной работы в интересах гражданских служащих и работников.

9.2.4. Содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении воинских частей (организаций), в которых служат (работают) члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав гражданских служащих и работников, а также уставных задач Профсоюза.

9.2.5. Освобождают от основной работы с сохранением денежного содержания (среднего заработка) членов выборных профсоюзных органов,

уполномоченных по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых совместно с представителем нанимателя, работодателем комиссиях, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых органами организаций Профсоюза съездов, конференций, для участия в работе выборных профсоюзных органов по выполнению общественных обязанностей в интересах членов Профсоюза, проводимых ими мероприятиях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы для участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

9.2.6. Предоставляют выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций воинских частей (организаций), независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-эпидемиологическим требованиям, с оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые акты в случаях, предусмотренных региональным соглашением, коллективным договором, при необходимости предоставляют транспортные средства и создают условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Профсоюз использует предоставляемые в безвозмездное пользование нежилые помещения, объекты и комплексы исключительно для удовлетворения интересов и потребностей гражданских служащих и работников.

9.2.7. Другие улучшающие условия для деятельности выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций Профсоюза могут предусматривать в региональном соглашении и (или) коллективном договоре.

9.2.8. Производят ежемесячно на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы) в войсках национальной гвардии Российской Федерации безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов. Профсоюзные взносы перечисляются одновременно с датой перечисления НДФЛ.

На основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы) в войсках национальной гвардии Российской Федерации производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов.

9.2.9. Предоставляют представителям Профсоюза возможность принимать участие в работе коллегии Росгвардии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

9.2.10. Проводят встречи с профсоюзным активом по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

9.2.11. Предоставляют гражданским служащим и работникам право на участие в управлении воинской частью (организацией) путем включения представителей выборных профсоюзных организаций в составы коллегиальных совещательных органов, комиссий по распределению жилья, путевок на санаторно-курортное лечение, по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

9.2.12. Могут поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.2.13. Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования гражданских служащих и работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов гражданских служащих и работников.

9.3. Гражданские служащие и работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами и гарантиями, как и другие гражданские служащие и работники в соответствии с коллективным договором, Соглашением.

9.4. Освобожденным от основной работы гражданским служащим и работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии, с согласия гражданского служащего, работника, – другая равноценная должность (работа) в той же воинской части (организации).

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту службы (работы) в случае ликвидации воинской части (организации) Профсоюз сохраняет за этим гражданским служащим, работником средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – до одного года.

9.5. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателя руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

Расторжение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового

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

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

9.7. 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 его окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

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

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

10.1.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в войсках национальной гвардии Российской Федерации, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной, трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

10.1.2. Не вмешиваться и обеспечивать невмешательство своих организаций в оперативно-хозяйственную деятельность представителей нанимателя, работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья гражданских служащих, работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

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

10.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в войсках национальной гвардии Российской Федерации.

10.1.5. Предотвращать в войсках национальной гвардии Российской Федерации коллективные трудовые споры при выполнении представителями нанимателя, работодателями обязательств, включенных

в Соглашение, региональные отраслевые соглашения и коллективные договоры.

10.1.6. 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 размере и на условиях, которые установлены первичной профсоюзной организацией, перед представителями нанимателя, работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

10.1.7. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Росгвардии в совместных совещаниях, заседаниях коллегии Росгвардии по обсуждению актуальных вопросов.

10.1.8. Руководствуясь Трудовым кодексом, Федеральным законом № 10-ФЗ, Уставом Профсоюза, через учреждаемые инспекции и уполномоченных лиц осуществлять контроль за соблюдением должностными лицами войск национальной гвардии Российской Федерации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, добиваться устранения выявленных недостатков.

10.1.9. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям войск национальной гвардии Российской Федерации, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности и трудового законодательства.

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

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

При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации воинской части (организации), сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех гражданских служащих, работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

Оказывать членам Профсоюза и первичным организациям Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.1.12. Обращаться в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных

и иных нормативных правовых актов по вопросам регулирования экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов гражданских служащих и работников.

10.1.13. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья гражданских служащих и работников.

10.1.14. Обеспечивать надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда.

10.2. Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, произошедшем при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всеми членами Профсоюза, проходящими гражданскую службу, работающими в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, сотрудничества, уважения законных интересов гражданских служащих и работников.

11.2. Стороны в рамках своих полномочий принимают на себя обязательства и права, закрепленные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

11.3. Профсоюз, его региональные (межрегиональные), выборные профсоюзные органы выступают в качестве полномочных представителей гражданских служащих, работников при разработке, заключении и контроле за выполнением соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по регулированию трудовых отношений.

11.4. Работодатели, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие воинских частей (организаций) и необходимость улучшения положения гражданских служащих и работников:

11.4.1. Обеспечивают полное и своевременное финансирование воинских частей (организаций) в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и плановый период.

11.4.2. При реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ предоставляют Профсоюзу информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих

социально-трудовые права гражданских служащих и работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

11.4.3. Разрабатывают с учетом отраженных в Соглашении интересов гражданских служащих, работников и работодателей проекты нормативных правовых актов Росгвардии, затрагивающие социально-трудовые права гражданских служащих и работников.

11.4.4. Обеспечивают участие (включают) представителей Профсоюза, выборного профсоюзного органа на территориальном и локальном уровнях в состав аттестационных комиссий при проведении аттестации гражданских служащих и работников в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

11.4.5. Доводят в установленном порядке нормативные правовые акты Росгвардии, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников, до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в части, их касающейся.

11.4.6. По запросу Профсоюза информируют о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в социальной сфере, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников.

11.4.7. Предоставляют возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий Росгвардии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях в порядке, установленном Росгвардией.

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

11.5.1. Обеспечивают представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих, работников, членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих взносы и уполномочивших Профсоюз на представление их интересов при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией воинских частей (организаций), сокращением рабочих мест, своевременностью выплаты денежного содержания, заработной платы.

11.5.2. Оказывают членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям войск национальной гвардии Российской Федерации помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных служебных (трудовых) споров.

11.5.3. Используют возможности переговорного процесса в целях учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах войск национальной гвардии Российской Федерации.

11.5.4. Содействуют предотвращению индивидуальных и коллективных служебных (трудовых) споров при выполнении

представителями нанимателя, работодателями обязательств, включенных в Соглашение, региональные отраслевые соглашения и коллективные договоры. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров максимально используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

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

11.5.7. Принимают участие в создании и обеспечении функционирования систем управления охраной труда в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в том числе в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, а также в процедурах оценки профессиональных рисков.

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

11.5.9. Не допускают установления 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 гражданскими служащими, работниками.

11.5.10. Не разглашают сведения, составляющие государственную, служебную и иную охраняемую законом тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

11.6. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

11.6.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в войсках национальной гвардии Российской Федерации на федеральном, межрегиональном, региональном и локальном уровнях.

11.6.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии.

11.6.4. Оказывать содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в войсках национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатели, представители нанимателя при получении уведомления в письменной форме от региональной (межрегиональной), территориальной или первичной профсоюзной организации о намерении заключить региональное отраслевое соглашение или коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных Сторонами условиях.

11.6.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в войсках национальной гвардии Российской Федерации.

11.6.6. Приглашать представителей другой Стороны к участию в работе при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения; направлять своих представителей для участия в работе при получении соответствующего приглашения.

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

Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

11.6.9. Проводить консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в войсках национальной гвардии Российской Федерации, обеспечения социально-трудовых прав гражданских служащих и работников, социально-экономическим проблемам и задачам войск национальной гвардии Российской Федерации при получении соответствующего предложения другой Стороны.

11.6.10. Проводить взаимные консультации по социально-экономическим вопросам, не включенным в настоящее Соглашение, но представляющим взаимный интерес.

11.6.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

11.7. Стороны подтверждают неотъемлемое право каждой из Сторон на разработку мер по совершенствованию трудовых отношений в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и принимают на себя обязательства по эффективному сотрудничеству в этой области.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

12.2. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, необеспечение работы Отраслевой комиссии предусмотрена статьями 54 и 55 Трудового кодекса и статьями 5.28 – 5.33 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

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

12.4. Итоги выполнения Соглашения подводятся всеми представителями нанимателя, работодателями независимо от наличия в войсках национальной гвардии Российской Федерации выборного профсоюзного органа.

12.5. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза с участием представителей Росгвардии (по согласованию), коллегии Росгвардии и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих, работников и выборных профсоюзных органов.

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