

Председатель Саха (Якутской)
республиканской организации
Общероссийского профессионального
союза работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации



В.П. Алексеев

« » сентября 2021 год.

Начальник Управления
Судебного департамента в
Республике Саха (Якутия)



В.В. Борзов

« » сентября 2021 год.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ САХА (ЯКУТСКОЙ)
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕМ СУДЕБНОГО
ДЕПАРТАМЕНТА В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ), НА 2021-
2022 ГОДЫ**

№ 8
от 27.12.2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное соглашение между Саха (Якутской) организацией профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Управлением Судебного департамента в Республике Саха (Якутия), на 2021–2022 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне и разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) и «Отраслевым соглашением между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2017 - 2019 годы» (утв. Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, Судебным департаментом при Верховном Суде РФ 30.12.2016) в ред. от 19.12.2019 г.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие), а также другие работники районных, городских судов Республики Саха (Якутия) и Управления Судебного департамента в Республике Саха (Якутия) (далее – работники) в лице их представителя – Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

представители нанимателя (работодатели) – председатели районных, городских судов Республики Саха (Якутия), начальник Управления Судебного департамента в Республике Саха (Якутия) в лице их представителя – начальника Борзова Владимира Владимировича.

1.3. Соглашение является:

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

основой для заключения коллективных договоров.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров и других локальных нормативных правовых актов.

1.5. Соглашение распространяется на всех представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников и обязательно

для выполнения представителями нанимателя, работодателями и выборными органами организаций Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы, выборный профсоюзный орган).

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

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

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

Представители нанимателя (работодатели) при получении уведомления от региональной организации Профсоюза о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2022 года.

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

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

1.10. Ведение коллективных переговоров по подготовке и заключению Соглашения, внесению в него изменений, по организации контроля за выполнением Соглашения и подведением итогов, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий возлагаются на Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений районных, городских судов и Управления Судебного департамента в Республике Саха (Якутия) (далее – Отраслевая комиссия).

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

1.12. Соглашение может быть изменено или дополнено в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Внесенные

изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения гражданских служащих (работников) и представителей нанимателя (работодателей).

1.13. Стороны Соглашения:

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

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

1.13.2. Обеспечивают участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с толкованием положений Соглашения и его выполнением.

Толкование положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон в форме решений Отраслевой комиссии.

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

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

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

2. ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Государственно-служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», а в части, не урегулированной указанным Федеральным законом – Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

2.3. Содержание служебного контракта и трудового договора, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» и Трудовым кодексом.

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

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

Условия служебного контракта (трудового договора), снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего (работника), установленный законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, являются недействительными и не могут применяться.

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

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

Для гражданских служащих устанавливается пятидневная служебная неделя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;
- б) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;
- в) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;
- г) при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

2.15. Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, гражданским служащим и работникам, проходящим службу (работающим) в районах Крайнего Севера, устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня.

2.16. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), проходящего гражданскую службу (работающего) в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностях, представители нанимателя (работодатели) предоставляют вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

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

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

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

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

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

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

2.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого

отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

2.25. При проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего и урегулировании конфликта интересов в состав комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов включаются представители Республиканского комитета Профсоюза.

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

3.2. Оплата труда гражданских служащих судов и системы Судебного департамента производится в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

При нарушении установленных сроков выплаты денежного содержания (заработной платы), оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся гражданскому служащему (работнику), они производятся с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» представители нанимателя (работодатели)

осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

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

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

Увольнение считается массовым в случаях установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

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

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

4.4. 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.

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

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

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

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

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

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

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

проработавших в государственном органе свыше 10 лет.

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

4.8. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают высвобождаемым гражданским служащим (работникам) приоритетное предоставление рабочих мест в районных (городских) судах Республики Саха (Якутия), Управлении Судебного департамента в Республике Саха (Якутия) в случае создания в них новых рабочих мест, а также трудоустройство их во вновь создаваемых районных (городских) судах Республики Саха (Якутия), органах и учреждениях Управления Судебного департамента в Республике Саха (Якутия).

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1 Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление на гражданской службе (работе) гражданских служащих (работников) в районных (городских) судах Республики Саха (Якутия), в Управлении Судебного департамента в Республике Саха (Якутия), содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебном росте и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах судов, Управления Судебного департамента в Республике Саха (Якутия);

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

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих (работников).

5.2. Представители нанимателя (работодатели):

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

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

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

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

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищённости молодёжи стороны Соглашения договорились о том, что молодым специалистом является гражданский служащий (работник) в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на гражданскую службу (работу) в суды, Управление Судебного департамента в Республике Саха (Якутия) на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного служебного контракта (трудового договора).

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Соглашения являются:

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

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

6.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающей молодёжи.

6.2.4. Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодёжью в судах, Управлении Судебного департамента в Республике Саха (Якутия), советов молодых специалистов, советов наставников.

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

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

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

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

6.4. Коллективными договорами судов, Управления Судебного департамента в Республике Саха (Якутия) могут предусматриваться:

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

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

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

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

6.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих (работников) как одно из приоритетных направлений работы.

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

7.2. Представители нанимателя (работодатели):

создают комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители и представители выборного профсоюзного органа;

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

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

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

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

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

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

7.4. Отказ гражданского служащего (работника) от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

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

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

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

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

8.2. Представители нанимателя (работодатели):

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

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

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

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

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

8.3. Согласно законодательству Российской Федерации представители нанимателя (работодатели) предоставляют гражданским служащим и работникам гарантии и компенсации в случаях:

- направления в служебные командировки;
- переезда на работу в другую местность;
- исполнения государственных или общественных обязанностей;
- совмещения гражданской службы (работы) с обучением;
- вынужденного прекращения гражданской службы (работы) не по вине гражданского служащего (работника);
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

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

9. 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 № 10-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2017 - 2019 годы (в ред.от 19.12.2019), настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Работодатель признает, что выборные органы первичных организаций Профсоюза являются полномочным представителями Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель и его представители не препятствуют Профсоюзу, выборным органам первичных организаций Профсоюза в их деятельности, проводят согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих первичных организаций Профсоюза.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профсоюзного комитета представители Работодателя обязуются:

9.4.1. Не препятствовать посещению профсоюзными инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, в установленном порядке, рабочих мест, где работают члены Профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашений.

9.4.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения социально-экономического характера.

9.4.3. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в рассмотрении жалоб и заявлений гражданских служащих (работников) – членов Профсоюза.

9.4.4. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения как для работы самих органов, при наличии свободных помещений, так и для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников местах;

9.4.5. Предоставлять в выборные органы первичных организаций Профсоюза в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их по заявлению соответствующего выборного органа первичной организации Профсоюза в предварительно согласованные сроки.

9.4.6. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы выборных органов первичных организаций Профсоюза.

9.4.7. В случае обсуждения вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, предоставлять возможность участия председателям выборных органов первичных организаций Профсоюза в работе производственных совещаний, проводимых в гражданских служащих (работников) в судах, органах и учреждениях Управления судебного департамента в Республике Саха (Якутия).

9.4.8. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов;

9.4.9. Для прохождения профсоюзной учебы, на время участия в качестве делегата в работе съездов, конференций, выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, по предварительному уведомлению освобождать Работника - члена Профсоюза от работы с сохранением среднего заработка;

9.4.10. С учетом производственных возможностей разрешать в рабочее время выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива гражданских служащих (работников) избранных в составы соответствующих профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.

9.4.11. Председателю профкома (профбюро), не освобожденному от основной работы, для выполнения общественной работы предоставлять не менее четырех часов в неделю с сохранением среднего заработка. Предоставление времени для выполнения общественной работы не уменьшает размера всех видов выплачиваемых премий, материального поощрения и других денежных выплат.

9.5. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) председателя (его заместителя) первичной организации Профсоюза, их структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (применяется в соответствии с конституционно-правовым

смыслом, содержащемся в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О).

9.6. Представители Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе представителя нанимателя (работодателя).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА И ЕГО ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Саха (Якутская) республиканская организация Профсоюза совместно с выборными органами профсоюзных организаций судов, Управления Судебного департамента в Республике Саха (Якутия) обязуется:

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

10.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размерах и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, перед представителями нанимателя (работодателями) в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) в органах по рассмотрению трудовых споров, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

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

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

10.1.5. Проводить экспертизу проектов локальных правовых актов по социально-правовым вопросам.

10.1.6. Вести переговоры (консультации) с представителем нанимателя (работодателем) в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении, изменении и дополнении коллективного договора.

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

10.1.8. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе гражданских служащих (работников) - членов Профсоюза за защитой их прав, гарантированных законодательством о труде, настоящим Соглашением, представлять интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

10.1.9. Представлять интересы гражданских служащих (работников) - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечивать контроль за получением Работниками полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

10.1.10. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Судебном департаменте, в том числе в его структурных подразделениях, по вопросам соблюдения законодательства об охране труда.

10.1.11. Постоянно информировать гражданских служащих (работников) - членов Профсоюза о задачах и деятельности Профсоюза в вопросах защиты их трудовых прав и социально-экономических интересов.

10.1.12. Оказывать за счет средств профсоюзного бюджета членам Профсоюза, проходящим гражданскую службу (работающим) в судах, Управлении Судебного департамента в Республике Саха (Якутия) материальную помощь в соответствии с Положением о резервном фонде Республиканского комитета Профсоюза, утвержденного постановлением Президиума Республиканского комитета от 14 февраля 2017 года № 17/3.

10.1.13. Бережно относиться к предоставленному Работодателем оборудованию, транспортным средствам, средствам связи и оргтехники, использовать его только для выполнения функций Профсоюза.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

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

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

11.2. Стороны ежегодно (в феврале, следующего за отчетным годом)

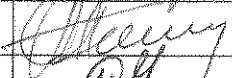
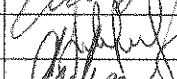
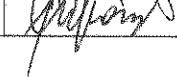
в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

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

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

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

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№	Название отдела	ФИО	подпись	дата
1.	Заместитель начальника – главный бухгалтер	Румянцева Л.П.		
2.	Зам. начальника ООПОДС	Корнилова А.С.		
3.	Начальник ОКС и МТО	Петров А.П.		
4.	Начальник ООЗ и ЮО	Иванова С.К.		
5.	Начальник ОГС и К	Колодезникова О.М.		
6.	Консультант ОПК	Иванов М.М.		
7.	Вед. специалист ОКС и МТО	Сыромятников С.К.		