

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

_____ Н.А. Водянов

26 декабря 2019 г.

Заместитель Министра
экономического развития
Российской Федерации –
руководитель Федеральной
службы государственной
регистрации, кадастра
и картографии

_____ В.В. Абрамченко

26 декабря 2019 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ЦЕНТРАЛЬНОМУ АППАРАТУ, ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ
ОРГАНАМ И ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ,
КАДАСТРА И КАРТОГРАФИИ
НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

МОСКВА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2020 – 2022 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях создания необходимых служебных, трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр), территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ) и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, включая Положение об установлении оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

представители нанимателя, работодатели (заместитель Министра экономического развития Российской Федерации – руководитель Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии, руководители территориальных органов Росреестра, директора подведомственных организаций Росреестра) в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в лице их полномочного представителя – заместителя Министра экономического развития Российской Федерации – руководителя Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии;

федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие), работники, замещающие должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы (далее –

работники), центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра в лице их полномочного представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра 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 отраслевых соглашений, заключаемых на региональном уровне социального партнерства (далее – отраслевые соглашения на региональном уровне), коллективных договоров.

1.4. Целями Соглашения являются:

развитие социального партнерства в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра;

поддержание стабильности и эффективности работы в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, привлечение и закрепление квалифицированных кадров;

обеспечение условий, способствующих реализации трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, социально-трудовых гарантий и льгот гражданским служащим и работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

1.5. Обязательства и гарантии, включенные Сторонами в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности гражданских служащих и работников.

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

Стороны Соглашения обязуются не позднее 3 месяцев до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия и подписать его до окончания срока действия Соглашения или по продлению срока действия Соглашения на новый период.

1.7. Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников центрального аппарата,

территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями выборными органами структурных подразделений Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы).

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

1.8. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением Соглашения осуществляются Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии (далее – Отраслевая комиссия).

1.9. В течение срока действия 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 представителей нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов, гражданских служащих и работников.

1.10. Стороны Соглашения:

1.10.1. Не могут в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение 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 Соглашения или внесения в Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.10.2. Обеспечивают участие представителей другой Стороны Соглашения в работе центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

1.10.3. Своевременно предоставляют друг другу полную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам.

1.10.4. Ежегодно (в феврале следующего за отчетным годом) в письмен-

ной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.10.5. Информировать работников и гражданских служащих о ходе реализации Соглашения, в том числе через ведомственные и профсоюзные средства информации.

1.10.6. Обязуются своевременно информировать друг друга об изменениях состава Отраслевой комиссии по мере кадровых изменений в отношении утвержденных представителей Сторон.

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

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

1.13. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения представителями Сторон Росреестр направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий федеральный орган исполнительной власти по труду.

1.14. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения центральный аппарат Росреестра доводит его текст до территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, Профсоюз – до выборных профсоюзных органов для ознакомления с его содержанием гражданских служащих и работников и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах представителей Сторон.

1.15. Представители Сторон Соглашения оказывают содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров.

Представители нанимателя, работодатели при получении уведомления от региональной или первичной организации Профсоюза о намерении заключить отраслевое соглашение на региональном уровне, коллективный договор обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей Стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

2. СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения гражданских служащих в центральном аппарате и территориальных органах Росреестра регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ, а в части, не урегулированной указанным Федеральным законом, – федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения между работниками и работодателями в централь-

ном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Стороны служебного контракта и трудового договора определяют его условия с учетом соответствующих положений законодательства Российской Федерации, Соглашения, отраслевого соглашения на региональном уровне, коллективного договора и иных локальных актов центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

Условия, включаемые в служебный контракт и трудовой договор, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, по сравнению с законодательством Российской Федерации, Соглашением, отраслевыми соглашениями на региональном уровне и коллективными договорами.

Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего, работника, установленных законодательством Российской Федерации, Соглашением, отраслевым соглашением на региональном уровне и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Условия служебного контракта и трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон в письменной форме.

2.3. Срочный служебный контракт (трудовой договор) заключается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Не допускается установление в служебных контрактах, трудовых и коллективных договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими гражданскими служащими и работниками центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

2.5. При поступлении граждан на гражданскую службу, приеме граждан на работу представитель нанимателя, работодатель обязаны до подписания служебного контракта, трудового договора ознакомить их со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка, должностным регламентом, должностной инструкцией, Соглашением, коллективным договором и приложениями к нему, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с службой для гражданского служащего или трудовой деятельностью для работника.

2.6. Проекты нормативных правовых актов Росреестра, затрагивающих

социально-трудовые права гражданских служащих и (или) работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, разрабатываются Росреестром с учетом мнения Профсоюза.

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра на территориальном и локальном уровне, разрабатываются представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Нормативные правовые акты Росреестра, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и (или) работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, доводятся до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в части их касающейся.

2.7. Режим служебного времени гражданских служащих и работников центрального аппарата и территориальных органов Росреестра регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников подведомственных организаций Росреестра – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.8. Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не имеющие особенностей применения в Росреестре, применяются с момента вступления их в силу без дополнительного объявления нормативными актами Росреестра.

Нормативные правовые акты Росреестра, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, доводятся в установленном порядке до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение трех дней со дня их официального поступления в соответствующие территориальные органы и подведомственные организации Росреестра.

2.9. Для гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса, 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» установлена 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность служебной (рабочей) недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации.

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

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

2.10. В территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

2.11. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 99 Трудового кодекса, производится работодателем с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Исполнение гражданским служащим обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени допускается с его письменного согласия и оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если ему не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день.

2.12. По просьбе гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра представители нанимателя, работодатели могут устанавливать гибкий график работы, для работников – другие удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

2.13. Гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке и на условиях, определяемых Федеральным законом № 79-ФЗ.

Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный служебный день, а также в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями, предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет.

2.14. Работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

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

2.16. Гражданским служащим и работникам, проходящим службу (работающим) в территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

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

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя, патронатного воспитателя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представитель нанимателя, работодателя предоставляет вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати 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.

2.17. 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.

2.18. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы.

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

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

2.19. 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 рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска гражданского служащего должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

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.

2.20. При увольнении гражданского служащего, работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

2.21. Графики отпусков гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра утверждаются представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска гражданский служащий, работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее чем за 10 календарных дней до его начала.

Оплата отпуска работнику производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

2.22. Гражданскому служащему, работнику центрального аппарата, территориального органа и подведомственной организации Росреестра, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Гражданскому служащему, работнику центрального аппарата, территориального органа и подведомственной организации Росреестра, относящемуся к ветеранам боевых действий, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю, патронатному воспитателю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению один раз в месяц предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

2.23. Гражданскому служащему, работнику центрального аппарата, территориального органа и подведомственной организации Росреестра, имеющему трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Гражданскому служащему, работнику центрального аппарата, территориального органа и подведомственной организации Росреестра, относящемуся к ветеранам боевых действий, предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Работодатель обязан учитывать право работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года при составлении графика отпусков.

2.24. Увольнение гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1 части 1, пунктом 8.2 части 1 и частью 2 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса.

2.25. При проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего в состав комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа государственного органа, в котором проходит службу гражданский служащий.

2.26. Представители нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, поощрению Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации, награждению ведомственными наградами Минэкономразвития России и Росреестра.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Представители нанимателя, работодатели принимают необходимые меры по обеспечению эффективной работы центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра и формированию фонда оплаты труда гражданских служащих и работников.

3.2. Оплата труда гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Росреестра производится в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих».

3.3. Оплата труда работников центрального аппарата и территориальных органов Росреестра производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы».

3.4. Оплата труда работников подведомственных организаций Росреестра осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными актами Росреестра.

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

3.6. Положение о премировании утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.7. Организации, подведомственные Росреестру, получающие средства от приносящей доход деятельности, направляют указанные средства в том числе на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа работодателя, который издается в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

3.8. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера, связанных с особыми условиями труда, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути

или имеет разъездной характер, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются локальными нормативными актами Росреестра, территориальных органов, подведомственных организаций. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

3.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

3.10. Установление и пересмотр норм трудовых затрат в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра производятся на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, с обязательным извещением гражданских служащих и работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения.

3.11. Денежное содержание гражданским служащим или заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный служебным распорядком (для гражданских служащих) или правилами внутреннего трудового распорядка (для работников), коллективным договором.

В случае задержки выплаты денежного содержания, заработной платы в установленные сроки представители нанимателя, работодатели несут ответственность по выполнению обязательств в рамках законодательства Российской Федерации.

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

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

3.13. За гражданскими служащими и работниками центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра на время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда сохраняются место службы, работы, денежное содержание и средняя заработная плата.

3.14. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

По желанию гражданского служащего, работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.15. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Росреестра.

Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем на основании результатов специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа и с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

Размеры и условия повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевыми соглашениями на региональном уровне и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

3.16. К денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других районах Севера, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в порядке и размерах, устанавливаемых законодательными актами Российской Федерации.

Работники территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра в возрасте до 30 лет, которые прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не менее 5 лет, имеют право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в указанных районах.

3.17. Выплата полевого довольствия работникам на топографо-геодезических работах осуществляется в соответствии с утвержденными нормативами в коллективных договорах.

3.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации. По желанию гражданского служащего, работника центрального аппарата, территориального органа и подведомственной организации Росреестра, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа

в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.19. Время простоя по вине работодателя оплачивают в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивают 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.

3.20. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

3.21. При направлении гражданского служащего или работника центрального аппарата, территориального органа и подведомственной организации Росреестра на профессиональную переподготовку, повышение квалификации с отрывом от службы, работы за ним на весь период обучения сохраняются денежное содержание, средняя заработная плата и место службы, работы.

3.22. Представители нанимателя, работодатели в письменной форме извещают каждого гражданского служащего и работника центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.23. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается гражданскому служащему (работнику), как правило, в месте прохождения службы (выполнения им работы).

3.24. Работодатели оказывают работникам материальную помощь в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Росреестра, соглашениями и коллективными договорами в пределах фонда оплаты труда.

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра;

обеспечиваются условия для реализации научно-технического и творческого потенциала работников и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников;

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

4.2. Представители нанимателя, работодатели:

4.2.1. Осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение гражданскими служащими и работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Росреестра, в соответствии с квалификационными требованиями для замещения должностей гражданской службы (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

4.2.2. Создают гражданским служащим, работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, совмещающим гражданскую службу (работу) с обучением в образовательных учреждениях профессионального и высшего образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4.2.3. Предоставляют работу работникам в соответствии с полученной квалификацией при наличии соответствующей должности.

4.2.4. Направляют гражданского служащего, признанного по результатам аттестации не соответствующим замещаемой государственной должности,

на получение дополнительного профессионального образования или переводят на другую государственную должность гражданской службы.

4.2.5. Представители нанимателя, работодатели разрабатывают программу по профессиональному развитию гражданских служащих, работников, основанную на индивидуальных планах профессионального развития гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Росреестра и работников подведомственных организаций.

4.2.6. При продвижении по службе (работе) гражданских служащих и работников учитываются результаты конкурса и аттестации, квалификация, а также получение ими соответствующего образования в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей обеспечивать разработку и реализацию программ содействия занятости, предусматривающих меры по подготовке, переподготовке гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, а также принимать меры по предотвращению массовых увольнений и социальной защите высвобождаемых гражданских служащих, работников.

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

5.3. Представители нанимателя, работодатели:

5.3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации 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.

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

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

5.3.4. Направляют гражданского служащего, по результатам аттестации признанного не соответствующим замещаемой должности государственной гражданской службы, на получение дополнительного профессионального образования.

5.3.5. Сохраняют за гражданским служащим, работником центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), денежное содержание (среднюю заработную плату) на срок его переквалификации.

5.4. Стороны совместно:

5.4.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

5.4.2. При проведении структурных преобразований не допускают массовых сокращений гражданских служащих и работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. При принятии решения о ликвидации (упразднении), реорганизации территориального органа и подведомственных организаций Росреестра либо сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников центрального аппарата, территориальных органов подведомственных организаций Росреестра и возможном расторжении служебных контрактов с гражданскими служащими, трудовых договоров с работниками в письменной форме предупреждать их персонально под подпись, а также информировать 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 и работника, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра 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 территориального органа и подведомственной организации Росреестра с численностью работающих 15 и более человек;

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

- 50 и более человек – в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек – в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек – в течение 90 календарных дней;

в) увольнения гражданских служащих и работников в количестве одного процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией территориального органа и подведомственной организации Росреестра либо сокращения численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5.5.2. Увольнение гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1 части первой, пунктами 2, 8.2 и 8.3 части первой статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса.

5.5.3. При сокращении должностей гражданской службы или упразднении Росреестра государственно-служебные отношения с гражданским служащим продолжают в случае предоставления гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность гражданской службы в Росреестре или должность гражданской службы в упраздняемом Росреестре, с его письменного согласия иной должности гражданской службы в Росреестре или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного Росреестра, либо в другом государственном органе с учетом:

1) уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки;

2) уровня его профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки при условии получения им дополнительного профессионального образования, соответствующего направлению деятельности по данной должности гражданской службы.

5.5.4. О предстоящем увольнении в связи с сокращением должностей гражданской службы, упразднением Росреестра гражданский служащий, замещающий сокращаемую должность гражданской службы в Росреестре или должность гражданской службы в упраздняемом Росреестре, предупреждается представителем нанимателя персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.5.5. Преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставляется гражданскому служащему, имеющему более высокие квалификацию, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности.

5.5.6. 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 (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 представителем нанимателя, работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих гражданских служащих, работников.

5.6. Представители нанимателя, работодатели предоставляют высвобождаемым гражданским служащим и работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

С письменного согласия гражданского служащего, работника представитель нанимателя, работодатель вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности гражданской службы (увольнении), выплатив дополнительную компенсацию гражданским служащим в размере денежного содержания, работникам – в размере среднего заработка, исчисленных пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности гражданской службы (увольнении).

5.7. Помимо категорий гражданских служащих, работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, пользующихся в соответствии со статьей 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьей 179 Трудового кодекса преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, предусматривают право на оставление на работе для:

лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по старости и за выслугу лет);

прошедших службу (проработавших) в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра свыше 10 лет;

одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;

одиноких матерей, воспитывающих ребенка, не достигшего 14-летнего возраста;

несовершеннолетних работников;
двух гражданских служащих и работников из одной семьи;
женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Гражданскому служащему, работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, может предоставляться время для поиска работы в течение служебного (рабочего) дня. Продолжительность этого времени определяется соглашением с представителем нанимателя, работодателем или в коллективном договоре.

5.9. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают гражданским служащим и работникам, высвобождаемым из центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, приоритетное предоставление вакантных должностей гражданской службы, рабочих мест в других государственных органах, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра.

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

Профсоюз при изменении типа, организационно-правовой формы, упразднении Росреестра, подведомственных организаций Росреестра, сокращении должностей гражданской службы Росреестра, сокращении численности работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.10. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и отраслевых соглашениях на региональном уровне обязательства по:

проведению с профсоюзными органами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра;

определению более льготных критериев массового высвобождения гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым гражданским служащим и работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра;

определению порядка проведения подготовки и дополнительного профессионального образования гражданских служащих и работников;

недопущению увольнения гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных орга-

низаций Росреестра, пользующихся преимущественным правом оставления на службе, работе при равной производительности труда и квалификации.

5.11. В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в отраслевых соглашениях на региональном уровне могут устанавливаться иные, усиливающие социальную защищенность гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, критерии для оценки массового увольнения.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра как одно из приоритетных направлений работы.

6.2. По инициативе представителей нанимателя, работодателей и (или) работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Представители нанимателя, работодатели создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются коллективными договорами.

6.3. Представители нанимателя, работодатели:

обеспечивают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

вводят должность специалиста по охране труда;

при отсутствии службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет руководитель организации или другой уполномоченный работник;

проводят обучение всех работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров.

6.5. Представители нанимателя, работодатели не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма и разрабатывают согласованные с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению), а также проводят работу по присоединению к информационной кампании МАСО «Нулевой травматизм» (Vision Zero).

6.6. Гражданские служащие и работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

6.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, гражданским служащим и работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда – молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

6.8. Представители нанимателя, работодатели 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, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.9. Работодатели при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают гражданских служащих и работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают гражданских служащих (работников), не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и гражданских служащих (работников), являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.11. Диспансеризация гражданских служащих проводится в служебное время в течение календарного года в соответствии с графиком прохождения диспансеризации, утвержденным представителем нанимателя (работодателем).

6.12. Отказ гражданского служащего и (или) работника от выполнения служебных обязанностей (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 и (или) работника при исполнении им служебных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.13. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению представителями нанимателя, работодателями.

6.14. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего или 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 органа первичной профсоюзной организации.

6.15. Представители нанимателя, работодатели выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди гражданских служащих, работников и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны Соглашения принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, обеспечения жилыми помещениями, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, отраслевыми соглашениями на региональном уровне и коллективными договорами.

7.2. Представители нанимателя, работодатели:

7.2.1. Предоставляют льготы и компенсации гражданским служащим и работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра в связи с радиационным воздействием вследствие аварии на Чернобыльской атомной электростанции и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, определяемых законодательством Российской Федерации.

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

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

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

7.2.4. Руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

7.2.5. С учетом мнения выборных профсоюзных органов предусматривают через отраслевые соглашения, заключаемые на уровне субъекта Российской Федерации, и коллективные договоры при наличии средств оказание следующих видов социальных гарантий компенсаций гражданским служащим и работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра:

1) подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшимся радиоактивному загрязнению, предоставление дополнительных гарантий, направленных на улучшение условий их жизнедеятельности;

2) финансовую поддержку многодетным и молодым семьям, одиноким родителям, гражданским служащим и работникам с доходами ниже прожиточного минимума, пенсионерам, получившим инвалидность в результате общего, профессионального заболевания или травмы на производстве (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);

3) дотацию на питание, компенсацию расходов на оплату транспортных услуг, в том числе к месту лечения и отдыха;

4) содействие в обеспечении горячим питанием;

5) материальное поощрение при выходе на пенсию гражданских служащих и работников, имеющих особые заслуги, за счет экономии по фонду оплаты труда;

6) материальную помощь в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, ущербом, полученным в результате стихийного бедствия, смертью близких родственников (родителей, супруга, детей, родных братьев и сестер, бабушек и дедушек), тяжелой болезнью;

7) материальную помощь наследникам гражданского служащего и работника центрального аппарата, территориального органа и подведомственных организаций Росреестра в случае смерти последнего.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, гарантии и компенсации устанавливаются в коллективных договорах центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра с учетом возможностей конкретной организации.

7.2.6. Оказывают содействие гражданским служащим и работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра в предоставлении 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».

Порядок предоставления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

8.1. В целях сохранения и развития потенциала, повышения престижа, эффективного участия молодых работников, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и защищенности молодежи Стороны договорились:

8.1.1. Молодым специалистом является молодой гражданский служащий, работник в возрасте до 35 лет, имеющий высшее или профессиональное образование, принятый на гражданскую службу (работу) в центральный аппарат, территориальные органы и подведомственные организации Росреестра на основании служебного контракта, трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного служебного контракта (срочного трудового договора).

8.2. Представители нанимателя, работодателя:

8.2.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации молодых гражданских служащих и работников.

8.2.2. Оказывают эффективную помощь молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

8.2.3. Обеспечивают правовую и социальную защиту работающих в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра молодых специалистов.

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

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

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

8.2.7. Предусматривают в отраслевых соглашениях на региональном уровне, коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволяют реализовать:

предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;

создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

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

создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

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

квотирование рабочих мест для выпускников профильных учреждений профессионального образования.

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, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также 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 (работников) в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций, а также не препятствуют созданию первичных организаций Профсоюза в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреestra.

9.2.2. Не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреestra в Профсоюз.

9.2.3. Предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую

информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для коллективных переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной тайной.

Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.2.4. Содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении структурных подразделений центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и 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 органам первичных профсоюзных организаций для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). В центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, совокупная численность работников и гражданских служащих которых превышает 100 человек, безвозмездно предоставляются в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехника, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.2.7. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов.

На основании личных письменных заявлений гражданских служащих и

работников, не являющихся членами Профсоюза, для обеспечения защиты их прав и интересов ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов, и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Представители нанимателя, работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

9.2.8. Предоставляют возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

9.2.9. Предоставляют право гражданским служащим и работникам центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра на участие в управлении центральным аппаратом, территориальными органами и подведомственными организациями Росреестра путем включения представителей выборных профсоюзных организаций в составы коллегиальных органов управления организацией, комиссий по распределению жилья, путевок на санаторно-курортное лечение, по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

9.2.10. 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.

9.2.11. Содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра для широкого информирования гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов гражданских служащих и работников.

9.3. Гражданские служащие и работники центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, 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 центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра в соответствии с коллективным договором, Соглашением.

9.4. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность гражданской службы (работа), а при ее отсутствии с согласия гражданского служащего или работника – другая равноценная работа в центральном аппарате,

в том же территориальном органе или подведомственной организации Росреестра.

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

9.5. Увольнение по инициативе представителя нанимателя и 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.

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

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

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНЫХ КОМИТЕТОВ, КОМИТЕТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

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

10.1.1. Содействовать реализации Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

10.1.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра.

10.1.3. Предотвращать в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра коллективные трудовые споры

привыполнениипредставителяминанимателя,работодателямиобязательств, включенных в Соглашение, отраслевые соглашения на региональном уровне и коллективные договоры.

10.1.4. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих денежные средства вразмереинаусловиях,установленныхпервичнойпрофсоюзнойорганизацией, перед представителями нанимателя, работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

10.1.5. Не допускать вмешательства в установленную сферу деятельности центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра по выполнению возложенных на них задач и функций.

Предложения выборных профсоюзных органов по вопросам назначения на должность, перемещения по службе, присвоения классного чина, применения мер поощрения, а также по вопросам служебной деятельности гражданских служащих центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра носят рекомендательный характер.

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

10.1.7. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Росреестра в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для деятельности центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра вопросов.

10.1.8. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя, работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства.

10.1.9. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

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

При изменении типа организационно-правовой формы, упразднении территориального органа и подведомственной организации Росреестра, со-

кращении должностей гражданской службы, численности или штата работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра 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 работников независимо от их членства в Профсоюзе.

10.1.11. 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 центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

10.1.12. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

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, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов Профсоюза, проходящих гражданскую службу (работу) в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

11. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, повышения уровня жизни гражданских служащих и работников этих организаций и их социально-правовую защиту.

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

11.2. Основными принципами социального партнерства являются:
признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
равноправие Сторон, уважение и учет из взаимных интересов;
заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдение Сторонами и их представителями законов и нормативных правовых актов Российской Федерации;

полномочность представителей Сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия Сторонами на себя обязательств, реальность этих обязательств и обязательность их исполнения;

решение всех возникающих вопросов на основе конструктивного диалога социальных партнеров при обеспечении социальной стабильности в трудовых коллективах предприятий;

контроль за выполнением принятого Соглашения, принятых коллективных договоров;

ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров.

11.3. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра и необходимость улучшения положения гражданских служащих и работников, Стороны договорились:

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

развивать и совершенствовать формы социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном и локальном уровнях;

участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения;

содействовать повышению эффективности отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра;

осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

оказывать содействие по созданию первичных профсоюзных организаций в центральном аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Росреестра.

11.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ предоставлять Профсоюзу информацию о соответству-

ющих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

12.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседании президиума Профсоюза. Итоги выполнения Соглашения доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра.

12.3. Территориальные органы Росреестра по субъектам Российской Федерации рассматривают наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих и работников, на совместных заседаниях коллегий и президиумов комитетов соответствующих организаций Профсоюза.

12.4. В целях установления и развития информационного взаимодействия Стороны договорились размещать на сайтах социальных партнеров текущую информацию в рамках Соглашения. Адрес сайта Росреестра: www.rosreestr.ru; адрес сайта Профсоюза: www.prgu.ru.



Председатель
Общественной
организации «Российский
профессиональный союз
трудящихся авиационной
промышленности»



Заместитель Министра
промышленности
и торговли
Российской Федерации



Президент
Общероссийского
отраслевого объединения
работодателей «Союз
машиностроителей
России»



А.В. Никомиров



С.В. Чемезов



О.Е. Бочаров

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО АВИАЦИОННОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
2020–2022 ГОДЫ**

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020 – 2022 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций авиационной промышленности.

2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – Общероссийской организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» (далее – ПРОФАВИА), действующего на основании Устава;

- работодатели – организации авиационной промышленности, включая интегрированные структуры (далее – Организации), на которые распространяется действие настоящего Соглашения в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» (далее – ОООР «СоюзМаш России»), действующего на основании Устава;

- федеральный орган исполнительной власти в лице Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Минпромторг России), действующего на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июня 2008 г. № 438.

3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливающим общие условия регулирования трудовых отношений и обеспечивающим социальную защиту работников. Условия Соглашения обязательны для всех Сторон Соглашения.

3.1. Обязательства Соглашения реализуются руководителями Организаций и руководителями интегрированных структур, в которые входят Организации, а также полномочными представителями ПРОФАВИА.

3.2. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

3.3. Трудовые права, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на всех работников Организаций.

Дополнительные льготы и гарантии членам ПРОФАВИА определяются в Организациях отдельными соглашениями между работодателями и первичными профсоюзными общественными организациями ПРОФАВИА.

3.4. Условия Соглашения обязательны к применению работодателями при заключении коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

4. Соглашение открыто для присоединения к нему других организаций, которые сообщают Сторонам, подписавшим Соглашение, о намерении присоединиться к нему.

5. Стороны согласились, что:

5.1. ПРОФАВИА, его территориальные, первичные профсоюзные общественные организации и их выборные коллегиальные органы выступают в качестве полномочных представителей работников Организаций при разработке, заключении и контроле выполнения соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по регулированию трудовых отношений.

5.2. В Организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора, в котором с учетом особенностей деятельности Организаций могут устанавливаться дополнительные условия, улучшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, настоящим и иными соглашениями.

6. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

7. В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности Сторон, могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие условия труда и социальное положение работников.

7.1. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

7.2. В случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации любой Организации, представляющей какую-либо Сторону или делегировавшей полномочия одной из Сторон, настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной Организации.

8. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения – забастовок.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Организаций, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту.

10. Стороны совместно формируют перечень законопроектов, направленных на привлечение и закрепление работников в Организациях.

11. Стороны обеспечивают реализацию принципов социального партнерства при проведении реструктуризации авиационной промышленности, образовании интегрированных структур.

12. Стороны признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором.

13. Учитывая, что ПРОФАВИА объединяет большинство работников Организаций, за ПРОФАВИА признается преимущественное право представлять интересы работников Организаций и проводить политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных общественных организаций в Организациях.

14. Минпромторг России обязуется:

14.1. При подготовке предложений по реорганизации и распоряжению имуществом Организаций, решений, затрагивающих трудовые права и социально-экономические интересы работников, в случаях, предусмотренных законодательством, проводить консультации с ПРОФАВИА.

14.2. Направлять по запросу ПРОФАВИА приказы, статистическую информацию и другие документы, касающиеся сферы деятельности Минпромторга России и Организаций, по трудовым и социально-экономическим вопросам, охране труда, в том числе ежеквартально по форме № М-ГОЗ, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 8 октября 2018 г. № 602, и ежемесячно по форме № П-4, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 15 июля 2019 г. № 404.

14.3. Направлять по запросу ПРОФАВИА «Перечень сведений, подлежащих засекречиванию, Министерства промышленности и торговли Российской Федерации» (без приложений).

14.4. Совместно с ПРОФАВИА и ОООР «СоюзМаш России» провести отраслевой смотр-конкурс «Лучшая организация по работе в системе социального партнерства» в 2020 и 2022 годах.

14.5. Совместно с ПРОФАВИА принять участие в подготовке в 2020 году Съезда авиапроизводителей России.

14.6. Разработать и утвердить в срок до 01.01.2022 Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), по согласованию с ПРОФАВИА.

15. Работодатели обязуются:

15.1. Не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав ПРОФАВИА и первичных профсоюзных общественных организаций ПРОФАВИА или препятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

15.2. Создавать условия для реализации Соглашения в Организациях. Учитывать положения Соглашения при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые права, социально-экономические интересы и гарантии работников.

15.3. Обеспечивать возможность участия представителей ПРОФАВИА

в управлении Организацией в порядке, установленном статьями 27, 53 и 531 Трудового кодекса Российской Федерации.

15.4. Оказывать работникам бесплатную консультативную помощь по вопросам социально-трудовых отношений. Систематически информировать коллективы работников по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам.

15.5. Распространять на выборных и штатных работников первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА социальные гарантии, льготы, компенсации и другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и локальными нормативными актами Организации.

15.6. Предоставлять профсоюзным организациям ПРОФАВИА по их запросам информацию о средней заработной плате в Организации по категориям персонала (руководители, специалисты, служащие, основные и вспомогательные рабочие), бухгалтерскую (финансовую) отчетность.

16. ПРОФАВИА обязуется:

16.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

16.2. Защищать трудовые права и законные интересы членов ПРОФАВИА, а также работников, не являющихся членами ПРОФАВИА, но уплачивающих взносы и уполномочивших ПРОФАВИА на представление их интересов при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией Организации, сокращением рабочих мест, своевременностью выплаты заработной платы.

16.3. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

16.4. Оказывать первичным профсоюзным общественным организациям ПРОФАВИА практическую помощь по заключению коллективных договоров в Организациях.

16.5. Обеспечивать Минпромторг России и работодателей, по их запросу, документами, принимаемыми выборными коллегиальными органами ПРОФАВИА, и другими материалами по социально-трудовым вопросам, а также своевременно информировать о планируемых ПРОФАВИА коллективных действиях.

16.6. Не организовывать забастовок по вопросам, урегулированным настоящим Соглашением и коллективными договорами, при условии их выполнения.

16.7. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

16.8. Содействовать Организациям при проведении конкурсов профессионального мастерства.

III. РЕШЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ФИНАНСОВЫХ ВОПРОСОВ, СОДЕЙСТВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОМУ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ И СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ

17. Для обеспечения устойчивого развития Организаций Стороны обязуются:

17.1. Содействовать:

- в погашении задолженности по государственным заказам перед Организациями;
- выделению бюджетных средств на модернизацию и развитие уникальной, дорогостоящей исследовательской экспериментальной и испытательной базы, включая полигоны и их инфраструктуры;
- выработке предложений по отсрочке платежей в бюджеты в случае задержки финансирования работ по государственному оборонному заказу и федеральным целевым программам (в доле, пропорциональной стоимости этих работ в общем объеме производства Организации);
- финансированию содержания мобилизационных мощностей в соответствии с федеральным бюджетом.

17.2. Осуществлять взаимодействие с органами по финансовому оздоровлению и банкротству и добиваться принятия мер, обеспечивающих санацию несостоятельных Организаций с максимально возможным сохранением рабочих мест.

17.3. Добиваться реализации мер, направленных на:

- создание условий для обеспечения успешной хозяйственной деятельности Организаций;
- стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрение инновационных технологий и современного высокопроизводительного и высокотехнологичного оборудования и на этой базе повышения производительности труда;
- привлечение и закрепление в Организациях молодежи;
- повышение престижа рабочих и инженерных профессий.

17.4. Осуществлять взаимодействие с органами, обеспечивающими разработку новых профессиональных стандартов, с целью оценки соответствия разрабатываемых проектов профессиональных стандартов потребностям отрасли.

18. Минпромторг России обязуется:

18.1. Принимать меры по своевременному и в полном объеме финансированию Организаций, в части касающейся Минпромторга России, по государственному оборонному заказу и федеральным целевым программам.

18.2. Оказывать поддержку в разработке Организациями планов финансового оздоровления, информировать ПРОФАВИА о финансовой несостоятельности и банкротстве Организаций.

18.3. Содействовать Организациям в заключении и выполнении договоров, в том числе и с иностранными партнерами.

19. Работодатели обязуются:

19.1. При принятии решения о реорганизации Организации или ее структур, которое может привести к массовому сокращению рабочих мест, а также изменению условий и оплаты труда, введению режима неполного рабочего времени, действовать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

19.2. Направлять руководителям первичных профсоюзных общественных организаций ПРОФАВИА информацию по социально-трудовым вопросам Организаций. Сроки и перечень предоставляемой информации определяются коллективным договором.

20. ПРОФАВИА обязуется:

20.1. Содействовать работодателям в решении вопросов по выполнению производственных планов, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудового законодательства:

20.2. Принимать участие и осуществлять контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников Организаций, в разработке и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест через выборные коллегиальные органы ПРОФАВИА, региональные службы занятости.

20.3. Проводить обучение председателей первичных профсоюзных общественных организаций, их заместителей и работников, избранных в состав профсоюзных коллегиальных органов ПРОФАВИА, по основным направлениям экономики и финансов и социально-трудовым вопросам.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Работодатели и ПРОФАВИА установили:

21. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, локальными нормативными актами.

22. ПРОФАВИА периодически осуществляет проверки соблюдения трудового законодательства в целях предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, обращений работников в правоохранительные органы и органы государственного надзора за соблюдением трудового законодательства с жалобами.

23. Работодатели предоставляют правовым и техническим инспекторам труда ПРОФАВИА документы, сведения, справки и объяснения по вопросам, возникающим в ходе проверок, иную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения контрольных функций, в том числе информацию о состоянии условий и охраны труда, всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

24. Первичная профсоюзная общественная организация ПРОФАВИА осу-

ществляет ознакомление вновь принимаемых работников с коллективным договором и с действующими соглашениями в порядке, предусмотренном коллективным договором.

25. Трудовые договоры с работниками (в том числе изменения определенных сторонами условий трудового договора) оформляются в письменной форме, в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон договора.

25.1. Стороны договорились о приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок.

25.2. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

26. При проведении аттестации работников – членов ПРОФАВИА, в состав аттестационной комиссии включать представителя первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

27. В соответствии с частью 3 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА:

- утверждаются правила внутреннего трудового распорядка;
- утверждаются графики сменности, регулируется предоставление выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;
- применяется суммированный учет рабочего времени;
- устанавливается перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
- устанавливается очередность предоставления отпусков, допускается перенесение отпуска работника с его согласия на следующий год;
- утверждаются положения о премировании;
- производится введение, замена и пересмотр норм труда;
- вырабатывается порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда;
- разрабатываются и утверждаются инструкции по охране труда, обязательные для работников;
- изменяется продолжительность рабочего времени и другие существенные условия труда работников.

27.1. Коллективным договором определяется порядок передачи документов на согласование первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

28. Без предварительного согласования соответствующего выборного коллегиального органа первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА работодатель не вправе (часть 4 статьи 82, статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации) увольнять руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных общественных организаций ПРОФАВИА, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций ПРОФАВИА структур-

ных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по пунктам 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Не допускается изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в одностороннем порядке по инициативе Работодателя, ухудшающих положение работников по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), и связанное с этим увольнение работников по основаниям, предусмотренным пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

31. На основании коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой дополнительной денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

32. Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

33. В случае, если по причинам технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

34. Не допускается принуждение работников:

- к переходу на режим неполного рабочего времени;
- к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;
- к подписанию (подаче) заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации или в связи с сокращением численности или штата;

- к расторжению трудового договора, заключенного на неопределенный срок, с работниками при достижении пенсионного возраста с целью заключения срочного трудового договора по аналогичной должности (аналогичной профессии, специальности) в том же подразделении Организации.

35. Не допускается привлечение работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

36. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или соглашением сторон.

В случае непредоставления дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни в течение учетного периода, предусмотренного коллективным договором или локальным нормативным актом, работникам производится оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом или соглашением сторон, но не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда.

37. Общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника определять как суммирование всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

38. В случае прекращения трудовых отношений с работником денежная компенсация за неиспользованные дни ежегодных оплачиваемых отпусков выплачивается работодателем не позднее последнего дня работы по трудовому договору.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующая денежная компенсация за неиспользованные дни оплачиваемых отпусков должна быть выплачена не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

39. Первичная профсоюзная общественная организация ПРОФАВИА осуществляет выборочный контроль предоставления отпусков работникам Организации.

40. 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.

41. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

41.1. Работникам летного состава воздушных судов подразделений экспериментальной авиации, состоящим в штате экипажа воздушного судна, а также инженерно-техническим работникам, участвующим в испытаниях в полете, в зависимости от годового налета часов. Расчет дополнительного отпуска производится в соответствии приложением «Нормы налета часов летного состава и участников испытаний летно-испытательных подразделений объединений, предприятий и организаций Министерства авиационной промышленности для предоставления дополнительного отпуска» к Циркулярному письму МАП СССР от 26.10.1982 г. ЦП-287 с переводом рабочих дней по шестидневной рабочей неделе в календарные дни. Дополнительный отпуск по всем видам летной работы не может превышать 42 календарных дня без учета продолжительности отпусков за вредные или опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

41.2. Работникам, осуществляющим управление воздушным движением, имеющим свидетельство руководителя полетов (в том числе старшего), за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью не более 33 календарных дней (статьи 116 – 118 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 173а подраздела Д раздела XXXIII Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, действующие на территории Российской Федерации до принятия иных нормативных правовых актов на основании статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации).

41.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на указанный дополнительный отпуск за вредные или опасные условия труда и порядок его предоставления определяются «Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокра-

щенный рабочий день», утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20.

V. ОПЛАТА ТРУДА

42. С целью мотивации и повышения заинтересованности работников в стабильной и эффективной деятельности Организаций, обеспечения их прав и гарантий в области заработной платы Стороны проводят политику, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами, повышение доходов работников не за счет уменьшения занятости, увеличения сверхурочных работ и работ в выходные дни, а за счет роста производительности труда, внедрения прогрессивных систем оплаты труда, роста объемов производства и качества продукции.

43. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

44. При заключении государственных контрактов на выполнение работ по государственному оборонному заказу при расчете стоимости в контрактных ценах ориентироваться на норматив средней заработной платы с учетом фактической среднемесячной заработной платы в Организации и превышением не менее чем на 10 % среднего уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации, в котором находится Организация, с применением установленного районного коэффициента и с учетом прогнозируемого на федеральном уровне показателя инфляции.

45. Работодатели обязуются:

45.1. Установить минимальный размер заработной платы неквалифицированных работников (т.е. не требующих специальной подготовки) при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (не менее 40 часов в неделю, за исключением работников, которым в соответствии с законодательством установлена сокращенная рабочая неделя) и полностью отработавших норму времени и выполнивших нормы труда (трудо-вые обязанности) на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными актами, в том числе за работу в праздничные и выходные дни, вечернее, ночное и сверхурочное время, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

45.2. При выполнении установленных показателей деятельности Орга-

низации обеспечить уровень средней заработной платы в Организациях в течение действия Соглашения в размере не менее 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

Стремиться в течение действия Соглашения достигнуть уровня не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

45.3. Не допускать занижения цены труда квалифицированных рабочих. При регулировании оплаты их труда использовать, как ориентировочные, показатели заработной платы, изложенные в разработанном Институтом труда Минздравсоцразвития России для каждого региона Минимальном отраслевом стандарте оплаты труда рабочих базовых профессий авиационной промышленности, которые ежегодно увеличиваются в связи с инфляционными процессами в субъектах Российской Федерации.

№ п/п	Наименование субъектов Российской Федерации	Ориентировочная величина стандарта оплаты труда основных производственных рабочих 5-го разряда в нормальных условиях труда, рассчитанная на 01.01.2019 (в рублях)
1	Смоленская область	47 671
2	Владимирская область	45 793
3	Воронежская область	43 149
4	Ивановская область	44 960
5	Калужская область	46 563
6	Костромская область	44 731
7	Курская область	42 424
8	Московская область	55 537
9	Рязанская область	42 024
10	Тамбовская область	38 256
11	Тверская область	46 330
12	Тульская область	47 241
13	Ярославская область	52 417
14	г. Москва	74 800
15	Архангельская область	58 077
16	г. Санкт-Петербург	53 893
17	Ленинградская область	42 425
18	Республика Крым	44 523
19	Краснодарский край	45 353
20	Г. Севастополь	46 551
21	Республика Дагестан	38 201
22	Ростовская область	43 597
23	Республика Башкортостан	38 567
24	Республика Татарстан	37 532
25	Удмуртская Республика	41 924

26	Чувашская Республика	38 861
27	Пермский край	51 546
28	Кировская область	42 487
29	Нижегородская область	47 917
30	Пензенская область	40 473
31	Самарская область	48 844
32	Саратовская область	41 694
33	Ульяновская область	43 751
34	Свердловская область	50 347
35	Тюменская область	41 896
36	Челябинская область	43 185
37	Республика Бурятия	50 943
38	Иркутская область	51 200
39	Новосибирская область	45 772
40	Омская область	43 047
41	Приморский край	55 819
42	г. Комсомольск-на-Амуре	63 446

45.4. В случае если средняя заработная плата в Организации ниже величины, установленной пунктом 45.2 настоящего Соглашения, и (или) уровень заработной платы основных производственных рабочих 5-го разряда в нормальных условиях труда ниже Минимального отраслевого стандарта оплаты труда, установленного пунктом 45.3 Соглашения, работодатель совместно с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА разрабатывают программу поэтапного их увеличения, которая является приложением к коллективному договору. При этом среднюю заработную плату в Организации необходимо обеспечивать с превышением не менее чем на 10% среднего уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации, в котором находится Организация.

45.5. Обеспечить в период действия Соглашения величину тарифной части (т.е. оплату по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) с учетом районных и северных надбавок) в структуре фонда оплаты труда Организации не менее 60 процентов в порядке, установленном коллективным договором.

45.6. Проводить индексацию заработной платы через увеличение фонда оплаты труда не реже одного раза за календарный год на величину не менее индекса потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации. Порядок и сроки индексации определяются коллективным договором.

45.7. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

45.8. Разработать мероприятия по повышению реальной заработной платы в Организациях в соответствии с Основными показателями прогноза со-

циально-экономического развития Российской Федерации до 2024 года.

45.9. Установить доплату за работу:

- в вечернее время – не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы. Понятие и продолжительность вечернего времени устанавливается коллективным договором;

- в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) – не менее 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.

45.10. Производить оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.

Работнику за фактическое время сверхурочной работы дополнительно начисляется премия в соответствии с премиальными положениями, действующими в Организации, если иные меры стимулирования не применяются.

45.11. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в том числе находились в очередном отпуске, выплачивать вознаграждение в размере не менее дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день.

45.12. Стремиться соблюдать коэффициент фондов – соотношение в уровнях оплаты труда 10 % работников с наиболее высокой заработной платой и 10 % с самой низкой, не более чем 6 раз.

45.13. Производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, но не позднее 30 числа расчетного месяца за первую половину в размере не ниже тарифной ставки (оклада) работника за фактически отработанное время, и до 15 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину. Конкретный срок выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

45.14. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) утверждать по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

45.15. Начислять компенсацию за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся работнику при увольнении, в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей на день установленного срока выплаты.

Более высокий размер компенсации может устанавливаться коллективным договором Организации.

45.16. Предусматривать в системах стимулирования труда при наличии финансовых возможностей вознаграждение для работников по итогам работы за год, за выслугу лет (стаж работы в Организации).

45.17. Устанавливать в соответствии с коллективным договором работникам, занимающим штатные должности в научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, ежемесячные доплаты за ученую степень.

45.18. Время простоя по вине работодателя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, если работник в письменной или иной форме сообщил своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя о начале простоя; при этом работодатель фиксирует время простоя в установленных в Организации документах) оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

45.19. В период приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней (если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки работы) возместить работнику не полученный им средний заработок за весь период ее задержки.

В период до выплаты задолженности по заработной плате работник имеет право не находиться на своем рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности выплатить задержанную сумму в день выхода работника на работу.

46. ПРОФАВИА обязуется:

46.1. Добиваться принятия решений органов государственной власти о повышении минимального размера оплаты труда, решения других социально-трудовых вопросов в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

46.2. Осуществлять анализ уровней минимальной и средней заработной платы в Организациях, средней заработной платы основных производственных рабочих, дифференциации в уровнях оплаты труда работников, мониторинг занятости работников авиационной промышленности; вырабатывать предложения по улучшению экономического положения работников Организаций.

46.3. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов в Организациях по вопросам оплаты труда.

46.4. Оказывать бесплатную консультативную помощь членам ПРОФАВИА по вопросам трудовых и связанных с ними отношений.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

47. Работодатели и ПРОФАВИА пришли к соглашению:

47.1. Обеспечить проведение работ по улучшению условий и охраны труда в соответствии с разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации. Для этого в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса

Российской Федерации по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом ПРОФАВИА разрабатываются и утверждаются локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и работников.

47.2. Проводить региональные совещания по охране труда служб охраны труда и профактива.

48. Работодатели обязуются:

48.1. Внедрить на предприятии систему управления охраной труда, основанную на управлении профессиональными рисками в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

48.2. Постоянно проводить мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников, в том числе трехступенчатым методом контроля.

48.3. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

48.4. Обеспечивать расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков (приказ Минздравсоцразвития России № 181н от 1 марта 2012 г. и приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 г. № 375н). Контроль расходования средств, выделяемых на охрану труда возложить на комитет (комиссию) по охране труда (при наличии), созданный в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными актами.

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

48.6. Представлять ежегодно Минпромторгу России и ПРОФАВИА аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости.

48.7. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством. В комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать уполномоченных по охране труда подразделений, технических инспекторов труда и представителя первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

48.8. Перед проведением специальной оценки условий труда при необходимости организовывать 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.

48.9. Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда в случаях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством о специальной оценке условий труда.

48.10. Обеспечивать 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.

48.11. Ежегодно обеспечивать разработку и выполнение плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков по согласованию с соответствующим органом профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

План составляется по итогам специальной оценки условий труда и является основой для заключения ежегодного соглашения по улучшению условий труда, составляющего неотъемлемую часть коллективного договора.

48.12. Устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, гарантии и компенсации не ниже минимальных размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации, по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА в соответствии с коллективными договорами и иными соглашениями.

48.13. Информировать работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средствах, отраженных в картах специальной оценки условий труда.

48.14. Вносить в трудовой договор позиции об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, попадающим под действие Списков, занятость на которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (условия пенсионного страхования и гарантий в связи с работой в условиях, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда).

48.15. В случае если работодателем не была проведена специальная оценка условий труда и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие гарантии и компенсации устанавливать 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.

48.16. Обеспечивать условия для осуществления ПРОФАВИА контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

48.17. Организовывать своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, вновь

избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные законодательством.

48.18. Объявлять в приказе по Организации вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

48.19. Предоставлять уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда еженедельно не менее 2 часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе.

48.20. Осуществлять увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только по согласованию с выборным коллегиальным органом Профавиа.

48.21. Предусмотреть возможность поощрения уполномоченных по охране труда по представлению выборного коллегиального органа ПРОФАВИА выплатой по результатам работы за календарный год, размер которой устанавливается коллективным договором Организации.

48.22. Включать технического инспектора труда ПРОФАВИА и уполномоченного по охране труда ПРОФАВИА в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию производственных объектов и оборудования (станки и механизмы, средства перемещения грузов, станков и механизмов).

48.23. Обеспечивать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов за наличие в воздухе рабочей зоны производственных факторов, поименованных в Перечне вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н).

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности, по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 3,2% или других равноценных пищевых продуктов.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем).

Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных

металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока выдаются кисломолочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов – в течение рабочего дня.

48.24. При получении работником травмы в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) при установлении I группы инвалидности работнику одновременно выплачивать компенсацию морального вреда в размере, установленном в коллективном договоре Организации, но не менее 36 средних месячных заработных плат пострадавшего.

48.25. Выплачивать единовременное пособие семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью работника, погибшего на производстве по вине работодателя. Конкретная сумма единовременного пособия устанавливается коллективным договором Организации, но не менее 36 средних месячных заработных плат погибшего на производстве работника. Расчет выплаты производить в соответствии со статьей 12 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Суммарный размер пособия выплачивается поровну всем лицам, имеющим право на получение пособия и подавшим соответствующее заявление.

48.26. Коллективным договором может быть предусмотрена выплата ежемесячного пособия на каждого несовершеннолетнего ребенка (до достижения им возраста 18 лет) работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя.

48.27. Сообщать в ПРОФАВИА о групповых (2 и более человек), тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом. По окончании расследования в течение 10 суток направлять в Минпромторг России и ПРОФАВИА копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве, по форме Н-1 и заключения государственного инспектора труда (при наличии).

48.28. Предусматривать в структуре Организации службу охраны труда с численностью штата работников в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях».

48.29. Обеспечивать контроль параметров микроклимата производственных помещений в случаях отклонения от допустимых параметров температуры воздуха на рабочих местах, по согласованию с первичной профсоюзной общественной организацией Профавиа принимать меры к восстановлению допустимых условий с учетом требований статьи 220 Трудового кодекса

Российской Федерации и СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенических требований к микроклимату производственных помещений».

48.30. Организовывать работу фельдшерских здравпунктов при численности работающих на предприятии более 300 человек и медицинских пунктов при численности работающих от 50 до 300 человек самостоятельно (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 13 ноября 2012 г. № 911н) либо по договору с медицинским учреждением.

48.31. Принимать 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 социального страхования Российской Федерации.

48.32. Организовывать по установленным нормам работу санитарно-бытовых помещений, столовых или иных помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, в подразделениях организовывать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи пострадавшему на производстве работнику.

48.33. Обеспечивать работников горячих цехов и участков газированной водой с содержанием соли в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

49. Работодатели и ПРОФАВИА обязуются:

49.1. Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда при наличии мотивированных предложений профсоюзного органа.

49.2. Организовывать и проводить регулярные проверки состояния охраны труда в Организации.

49.3. Организовывать и обеспечивать эффективную работу комитета (комиссии) по охране труда представителей работодателя и первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА, устанавливать условия для освобождения от основной работы членов комитета (комиссии) и порядок оплаты времени выполнения ими обязанностей по охране труда, закрепленных Положением о совместном комитете (комиссии).

50. ПРОФАВИА обязуется:

50.1. Осуществлять контроль выполнения мероприятий охраны труда через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ПРОФАВИА.

50.2. Оказывать первичным профсоюзным общественным организациям ПРОФАВИА и работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

50.3. Участвовать в разработке и пересмотре правил и норм по охране труда.

50.4. При возникновении вопросов по предоставлению гарантий и компенсаций, в том числе по праву на досрочное пенсионное обеспечение работ-

ников, проводить независимую экспертизу условий труда с привлечением технической инспекции труда ПРОФАВИА по обоснованию прав работников – членов ПРОФАВИА на гарантии и компенсации, установленные законодательством, в том числе прав по досрочному пенсионному обеспечению.

50.5. Организовывать и проводить в Организациях смотры по охране труда.

50.6. Информировать всех работников предприятия о целях и методике проведения специальной оценки условий труда, а также о правах работников, гарантируемых законодательством и о датах проведения специальной оценки условий труда на предприятии.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

51. Для сохранения сложившейся в Организациях системы гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам из средств Организаций, Стороны согласились:

51.1. Способствовать сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, медицинских и оздоровительных учреждений, профилакториев, в том числе детских оздоровительных лагерей.

51.2. Содействовать социальному, медицинскому и пенсионному страхованию работников, ветеранов труда, внесших значительный вклад в деятельность Организаций, используя возможности негосударственных пенсионных фондов и другое.

52. Работодатели обязуются:

52.1. Финансировать объекты питания, здравоохранения, культуры, спорта, отдыха, внешкольного образования, в том числе детские оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе Организаций (входящих в уставный (складочный) капитал акционерных обществ), сохраняя и улучшая их материальную базу. Не допускать сокращения обеспеченности детей работников путевками в детские оздоровительные учреждения.

52.2. В Организациях, не имеющих таких объектов, при заключении договоров с другими организациями предварительно согласовывать перечень предоставляемых услуг для работников Организации и членов их семей с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

52.3. Отчислять первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, предусмотренной бюджетом Организации с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

52.4. Предоставлять первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА (по ее просьбе) возможность бесплатного пользования объектами социально-культурного назначения для проведения профсоюзных мероприятий.

52.5. Выделять первичной профсоюзной общественной организации ПРО-ФАВИА средства, недостающие для оплаты труда находящихся в штате профсоюзной организации работников по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе, работников библиотек, согласно утвержденной смете при наличии средств, остающихся в Организации после уплаты налога на прибыль.

52.6. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование работников Организаций.

Своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации, информировать работников о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

52.7. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд Российской Федерации, информировать работников о применении «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (утвержден постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 г. № 298/П-22), «Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» (утверждены Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10).

52.8. В целях укрепления здоровья и обеспечения социальной защищенности работников осуществлять следующие мероприятия:

- разрабатывать и реализовывать комплексные программы по оздоровлению, общественному питанию и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей;

- проводить физкультурно-оздоровительную работу и развивать массовые виды спорта среди работников и членов их семей;

- проводить систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием местных (ведомственных) средств массовой информации;

- способствовать улучшению жилищных условий работников;

- содействовать в обеспечении мест в школьных и детских дошкольных учреждениях для детей работников Организации.

52.9. Предоставлять работникам Организации социальный пакет, включающий:

- обеспечение возможности питания в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, в специально оборудованных помещениях (с учетом дотаций на организацию питания);

- организацию и финансирование медицинского обслуживания в порядке и размере, установленном коллективным договором Организации;
- различные виды материальной помощи в порядке и размере, установленном коллективным договором Организации.

53. В пределах утвержденной сметы и по решению комиссии по социальному страхованию Организация может предоставлять:

- оплату частичной стоимости путевок в санатории, профилактории, дома и базы отдыха, детские оздоровительные и дошкольные учреждения;
- предоставление ссуд и кредитов, в том числе ссуды на жилье и другое.

54. Организация по согласованию с первичной профсоюзной общественной организацией ПРОФАВИА может предоставлять работникам дополнительный социальный пакет в соответствии с условиями коллективного договора или локального нормативного акта Организации, включающий:

- участие работника в пенсионной программе Организации на условиях, установленных коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;
- выплату единовременного пособия (сверх выплат, установленных законодательством) при уходе на пенсию в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;
- дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям на условиях, предусмотренных коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;
- единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;
- ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;
- ежемесячную компенсацию малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также для детей в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве, в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;
- частичную компенсацию стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве, в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;
- санаторно-курортное лечение и оздоровление, отдых работников;
- оплату частичной стоимости путевок в санатории, профилактории, дома (базы) отдыха, детские оздоровительные и дошкольные учреждения;
- профилактическую вакцинацию;
- предоставление программ жилищного кредитования для работников Организации, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

- дополнительные дни отдыха и отпуска для различных категорий работников Организации;
- дополнительное личное страхование от несчастных случаев на производстве; страхование жизни на случай смерти по любой причине, добровольное медицинское страхование; другие виды страхования.
- дополнительные выплаты, пособия и другие льготы для неработающих пенсионеров;
- дополнительные выплаты и пособия, предусмотренные коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

55. Локальные нормативные акты Организации, устанавливающие перечень, размер и порядок предоставления социального пакета принимать по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

56. ПРОФАВИА обязуется:

56.1. Проводить организационные мероприятия по оздоровлению работников – членов ПРОФАВИА и членов их семей.

56.2. Организовывать предоставление льготных путевок через Федерацию Независимых Профсоюзов России (со скидкой не менее 20%) членам ПРОФАВИА в профсоюзные оздоровительные учреждения.

56.3. Осуществлять контроль использования средств, предназначенных на социальное страхование, в том числе на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников.

56.4. Проводить совместные с работодателями консультации, семинары, круглые столы, вносить предложения по проведению мероприятий, направленных на улучшение положения работников.

56.5. Совместно с работодателями организовывать и финансировать отраслевые мероприятия, связанные с проведением спартакиад, оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

56.6. Выделять членам ПРОФАВИА материальную помощь в случаях, установленных решением выборного коллегиального органа первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

56.7. По запросу работодателя предоставлять информацию об использовании переданных ПРОФАВИА объектов и выделенных средств.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

57. В целях сохранения и развития потенциала Организаций, повышения престижа авиационной промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в производственном процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатели и ПРОФАВИА обязуются:

57.1. Создавать и содействовать работе молодежных советов (комиссий),

советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

57.2. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, создавать специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий) в соответствии с коллективными договорами.

57.3. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и профессиональные образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

57.4. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

57.5. Включать в коллективные договоры дополнительные льготы и социальные гарантии, разрабатывать программы по привлечению и закреплению в Организациях квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет, включая работников, получивших высшее образование (повысивших свою квалификацию) без отрыва от производства.

57.6. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала содействовать развитию системы наставничества.

57.7. Содействовать развитию молодежного движения в Организациях, проведению в Организациях, в регионах молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

57.8. Обобщать и распространять опыт работы молодежных организаций, направленных на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности Организаций.

58. Работодатель обязуется на условиях, предусмотренных программами работы с молодежью Организации, предоставлять выплаты молодому работнику после окончания учреждения в размере, установленном коллективным договором.

59. Работодатель может предоставлять молодому работнику Организации дополнительный социальный пакет в соответствии с условиями коллективного договора, включающий:

59.1. Ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организациями, при условии отличной и хорошей учебы.

59.2. Трудоустройство военнослужащих, уволенных из рядов Вооруженных сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников.

59.3. Дополнительные выплаты, пособия и другие льготы для молодых работников, в том числе на приобретение жилья.

60. Работодатель и ПРОФАВИА разрабатывают планы и проводят мероприятия по предотвращению утечки молодых кадров из Организации.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

61. Работодатели обязуются:

61.1. Организовать свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года № 1032-1.

61.2. Принимать решение о массовом высвобождении работников после консультаций с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

62. При массовых увольнениях (три и более процента численности работающих в течение девяноста календарных дней) по сокращению численности или штата Организации, ликвидации Организации работодатель информирует об этом выборные коллегиальные органы ПРОФАВИА не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

62.1. Трехмесячный период работодатель и соответствующий выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

63. Работодатель совместно с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы работодатель по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА разрабатывает мероприятия по:

- привлечению к общественным работам по договору со службой занятости населения;
- сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- увольнению работников-совместителей;
- организации непрерывной переподготовки кадров;
- временному прекращению приема новых работников;
- использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста.

64. Работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата Организации, за два месяца до увольнения предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка с отнесением данных затрат на финансовые результаты Организации, порядок предоставления и продолжительность которого устанавливается коллективным договором.

65. Работодатель по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА намечает меры социальной поддержки высвобождаемых в результате реструктуризации работников в регионах с высокой концентрацией оборонных организаций, особенно в градообразующих организациях (численность работающих не менее 20 % численности работающего населения соответствующего населенного пункта).

66. Работодатель градообразующей Организации, в случае невозможности трудоустройства высвобождаемых работников в данной местности, предупреждает выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА о возможности массовых увольнений за три месяца и представляет полную информацию службе занятости о предстоящем высвобождении работников в установленные законодательством сроки (закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

67. При выходе Организации из кризисной ситуации, увеличении объема работ работодатель сообщает об имеющихся вакансиях в средствах массовой информации, доступных для населения данной местности, и в течение месяца после опубликования информации работодатель принимает на работу преимущественно работников, ранее уволенных в связи с сокращением штатов или переведенных в другие организации.

68. Работодатели обязуются:

68.1. При направлении по инициативе работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства, в соответствии с коллективным договором, за ними на весь период обучения сохранять среднюю заработную плату.

68.2. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации организовывать профессиональное обучение на производстве за счет средств Организации.

68.3. При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе учитывать результаты профессиональной аттестации после прохождения работниками обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

68.4. В целях привлечения и закрепления кадров в Организациях заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для Организаций специальностям с последующей отработкой выпускниками определенного срока.

69. Работодатели и ПРОФАВИА обязуются на условиях, предусмотренных коллективным договором, оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком.

Х. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФАВИА

70. Права и гарантии деятельности ПРОФАВИА, территориальных и первичных профсоюзных общественных организаций, соответствующих выборных органов ПРОФАВИА определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

71. Работодатели признают:

71.1. Право ПРОФАВИА на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора и право требовать устранения работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации.

71.2. Право выборных коллегиальных органов ПРОФАВИА на информацию. Для ведения коллективных переговоров работодатель представляет выборному коллегиальному органу первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА по запросу информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам деятельности Организации.

71.3. Гарантии работникам, избранным (делегированным) в выборные коллегиальные органы ПРОФАВИА и не освобожденным от основной работы, в том числе:

71.3.1. Члены выборных коллегиальных органов ПРОФАВИА, уполномоченные ПРОФАВИА по охране труда, представители организаций ПРОФАВИА в совместных комиссиях с работодателем освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в работе их выборных органов, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

Стороны согласились распространить это положение на работников Организаций – членов Центрального комитета ПРОФАВИА – не более 10 рабочих дней в год, а также представителей Организаций – членов комиссий со стороны ПРОФАВИА при подготовке и заключении Отраслевого соглашения, коллективных договоров – не более 7 рабочих дней в год.

71.3.2. Члены выборных коллегиальных органов ПРОФАВИА освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, иных мероприятиях, проводимых ПРОФАВИА и его организациями.

71.3.3. Работники Организации, являющиеся членами ПРОФАВИА, могут

освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка для представления Организации в спортивных соревнованиях, художественной самодеятельности и конкурсах, организуемых ПРОФАВИА.

71.4. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы ПРОФАВИА:

71.4.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же Организации.

71.4.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав выборных коллегиальных органов ПРОФАВИА в течение года, а для руководителей (заместителей) в течение двух лет после окончания срока их полномочий, не допускается без предварительного согласования с соответствующим вышестоящим выборным коллегиальным органом ПРОФАВИА, за исключением случаев ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которое законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

71.5. Необходимость совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных и штатных профсоюзных работников.

72. Работодатели обязуются:

72.1. Обеспечивать представителям ПРОФАВИА право на беспрепятственное посещение Организации, где работают члены ПРОФАВИА, с соблюдением порядка допуска на режимные объекты.

72.2. Предоставлять безвозмездно в пользование выборным коллегиальным органам первичных профсоюзных общественных организаций ПРОФАВИА оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы для обеспечения деятельности профсоюзных органов и проведения заседаний; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений.

72.2.1. Другие улучшающие условия для деятельности выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных общественных организаций ПРОФАВИА могут быть предусмотрены коллективным договором.

72.3. Перечислять при наличии письменных заявлений работников – членов ПРОФАВИА на счет организаций ПРОФАВИА в соответствии с решением выборного коллегиального органа первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА бесплатно ежемесячно членские профсоюзные взносы из начисленной заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Заявления работников сохраняют свою силу при смене собственника Организации и единоличного исполнительного органа.

72.3.1. В Организации, в которой заключен коллективный договор или на

которую распространяется действие Соглашения, работодатель по письменным заявлениям работников, не являющихся членами ПРОФАВИА, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации ПРОФАВИА установленный взнос «Солидарности» из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

72.3.2. Перечисление денежных средств производится в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату и не позднее трех банковских дней с момента перечисления заработной платы. В случае несвоевременного или не в полном объеме перечисления взносов работодатель выплачивает соответствующим организациям ПРОФАВИА пени в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже размера ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации.

72.4. Совместно с выборными коллегиальными органами первичных профсоюзных общественных организаций ПРОФАВИА осуществлять постоянный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением членских профсоюзных взносов из начисленной работникам – членам ПРОФАВИА заработной платы. Ежегодно производить сверку по членским профсоюзным взносам между работодателем и первичной профсоюзной общественной организацией ПРОФАВИА.

72.5. Уведомлять выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА в течение 7 рабочих дней о поступлении письменного заявления работника Организации о прекращении удержания из его заработной платы профсоюзных взносов.

72.6. При реорганизации Организаций содействовать обеспечению создания условий функционирования первичных профсоюзных общественных организаций ПРОФАВИА, их правопреемство на заключение коллективного договора.

72.7. Предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений по развитию социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

73. Стороны обязуются:

73.1. Проводить не реже одного раза в год заседания постоянно действующей Отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений (далее – Комиссия) с предоставлением каждой Стороной своевременной информации о выполнении Соглашения.

73.2. Освещать в средствах информации результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров Организаций.

74. Стороны признают, что контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также соответствующие органы по труду, органы ПРОФАВИА и работодателей, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителям Сторон Соглашения или в Комиссию.

75. При невыполнении обязательств Соглашения:

75.1. В рамках Комиссии проводятся взаимные консультации по существу представленной информации, готовятся предложения по исправлению создавшегося положения и представляются Сторонам Соглашения.

75.2. Соответствующие органы Сторон направляют представителю работодателя об устранении этих нарушений, которое им рассматривается в недельный срок с последующим письменным информированием другой Стороны о принятых мерах.

75.3. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

76. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной общественной организации вправе обратиться в письменной форме в Комиссию с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

Работодатель обязан представить в Комиссию:

- мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;

- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

- протокол консультаций Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной общественной организации.

Комиссия обязана в месячный срок рассмотреть представленное обращение. По результатам рассмотрения обращения Комиссия может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

77. Толкование применения норм настоящего Соглашения осуществляется руководством Минпромторга России, ОООР «СоюзМаш России» и ПРОФАВИА, оформляется совместным решением не позднее 10 дней с момента поступления соответствующего запроса.

XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

78. 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 Комиссии предусмотрена статьями 54 и 55 Трудового кодекса Рос-

сийской Федерации и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.28 – 5.33).

79. На руководителя Организации (его заместителей), виновного в невыполнении пунктов Соглашения, которые относятся к его компетенции, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по представлению органов ПРОФАВИА накладывается дисциплинарное взыскание, вплоть до освобождения от занимаемой должности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

80. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до Организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

81. Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

82. Принятые коллективные договоры направляются первичными профсоюзными общественными организациями в Центральный комитет ПРОФАВИА.

Подписано «14» февраля 2020 года в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ В ОТНОШЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, НА 2017-2019 ГОДЫ

Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Профсоюз), в лице Председателя Профсоюза М.М.Кузьменко, действующего на основании Устава Профсоюза, с одной стороны, и **Министерство здравоохранения Российской Федерации (далее - Министерство)**, действующее на основании Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 608, в лице Министра здравоохранения Российской Федерации В.И.Скворцовой, с другой стороны, руководствуясь ч.2 статьи 48, статьей 49 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 11.2. Отраслевого соглашения **в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации**, на 2017-2019 годы (далее - Отраслевое соглашение), согласились:

1. Продлить срок действия Отраслевого соглашения на три года до 31 декабря 2022 года.

2. В течение срока действия продленного Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации другой Стороне.

Министр здравоохранения
Российской Федерации

Председатель
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

_____ В.И.Скворцова

_____ М.М.Кузьменко

«__» _____ 2019 г.

«__» _____ 2019 г.

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

Руководитель
Федеральной таможенной службы

_____ Н.А. Водянов

_____ В.И. Булавин

« ____ » _____ 2019 г.

« ____ » _____ 2019 г.

СОГЛАШЕНИЕ
О ПРОДЛЕНИИ СРОКА ДЕЙСТВИЯ НА 2020 – 2022 ГОДЫ
ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБОЙ НА 2017 – 2019 ГОДЫ И ВНЕСЕНИИ
В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ

Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральная таможенная служба, руководствуясь статьями 48 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее Соглашение о следующем.

1. Продлить действие Отраслевого соглашения между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2017 – 2019 годы (далее – Отраслевое соглашение) на три года с 1 января 2020 года по 31 декабря 2022 года.

2. Внести в Отраслевое соглашение следующие изменения:

2.1. В наименовании Отраслевого соглашения и в пункте 1.1 слова «на 2017 – 2019 годы» заменить словами «на 2020 – 2022 годы».

2.2. Пункт 1.3 изложить в следующей редакции:

«1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2022 года в связи с продлением первоначального срока его действия.»

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

СОДЕРЖАНИЕ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ЦЕНТРАЛЬНОМУ АППАРАТУ, ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ ОРГАНАМ И
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ, КАДАСТРА И КАРТОГРАФИИ
НА 2020 – 2022 ГОДЫ

(Соглашение подписано 26 декабря 2019 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 11 февраля 2020 г., регистрационный № 1/20-22) 1

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2020–2022 ГОДЫ

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 20 марта 2020 г., регистрационный № 6/20-22)..... 35

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ В ОТНОШЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ,
НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, НА 2017-2019 ГОДЫ

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости в общем порядке 20 января 2020 г., регистрационный № 148-ТЗ.) 68

СОГЛАШЕНИЕ

О ПРОДЛЕНИИ СРОКА ДЕЙСТВИЯ НА 2020 – 2022 ГОДЫ
ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБОЙ НА 2017 – 2019 ГОДЫ И ВНЕСЕНИИ
В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости в общем порядке 20 января 2020 г., регистрационный № 146-ТЗ.) 69

Приложение №1 к научно-практическому журналу
«Социально-трудовые исследования» № 1 (38) 2020 г.

Подписано в печать 06.04.2020 г. Формат 60x84/16. Объем 70 полос.

Заказ № Тираж 30 экз.

Федеральное государственное бюджетное учреждение
“Всероссийский научно-исследовательский институт труда”
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел.: (499) 164-98-74
<http://www.vcot.info>; e-mail: vcot@info.ru