

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

_____ В.М. Баца

" ____ " _____ 2018 г.

Руководитель
Территориального органа
Федеральной службы
государственной статистики по
Тульской области

_____ В.В. Нехаев

" ____ " _____ 2018 г.

**ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ТЕРРИТОРИАЛЬНОМУ ОРГАНУ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ ПО ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2018-2020 годы**

ТУЛА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Отраслевого соглашения по Территориальному органу Федеральной службы государственной статистики по Тульской области на 2018-2020 годы (далее - Соглашение) являются:

- федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие) и работники Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тульской области (далее - Туластат) в лице их полномочного представителя – областного комитета Тульской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – обком Профсоюза);

- представитель нанимателя (работодатель) – в лице руководителя Туластата.

1.2. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральных законов от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также на основе Отраслевого соглашения по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2018-2020 годы.

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы гражданским служащим и работникам Туластата;

- основой для заключения коллективного договора, служебных контрактов, трудовых договоров и не ограничивает права сторон Соглашения в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников Туластата.

1.4. Соглашение распространяется на представителя нанимателя (работодателя), гражданских служащих и работников Туластата и обязательно для выполнения представителем нанимателя (работодателем), обкомом Профсоюза, выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – профком).

К гражданским служащим и работникам Туластата, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим обком Профсоюза на

представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителю нанимателя (работодателю) и профкому в заключении коллективного договора в Туластате.

Представитель нанимателя (работодатель) при получении уведомления от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор должен вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.6. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Туластате, состав которой указан в приложении №1 к настоящему Соглашению (далее – Отраслевая комиссия).

1.7. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения представителями сторон Туластат направляет его на уведомительную регистрацию в министерство труда и социальной защиты Тульской области.

1.8. Представители сторон Соглашения в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его представителю нанимателя (работодателю) и в профком для ознакомления с его содержанием гражданских служащих и работников Туластата и выполнения принятых обязательств.

1.9. Стороны обязуются ежегодно (в феврале следующего за отчетным года) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.10. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Толкование и разъяснения положений Соглашения осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является

неотъемлемой частью Соглашения, и доводятся до сведения представителя нанимателя (работодателя), профкома, гражданских служащих и работников.

1.12. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, применяя установленные законодательством способы их решения.

1.13. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную 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, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Туластата.

1.14. В случае реорганизации какой-либо из сторон Соглашения ее права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение (но не более срока действия настоящего Соглашения).

II. СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а в части, неурегулированной указанным законом – трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Министерства экономического развития Российской Федерации и Федеральной службой государственной статистики (далее - Росстат), принятыми в пределах их компетенции.

Трудовые отношения с работниками Туластата регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Росстата, принятыми в пределах его компетенции.

2.2. Условия, включаемые в служебные контракты (трудовые договоры), не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

2.3. Законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не имеющие особенностей применения в Туластате, применяются с момента вступления их в силу без дополнительного объявления актами Туластата.

Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников Туластата, разрабатываются Туластатом с учетом мнения обкома Профсоюза в порядке, установленном статьями 8 и 372 Трудового кодекса.

2.4. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется Служебным распорядком Росстата, режим рабочего времени работников - правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения профкома.

2.5. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает для гражданских служащих и работников нормальную продолжительность служебного и рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением гражданских служащих и работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

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

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

Работники, по распоряжению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, установленным коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Перечень должностей гражданских служащих и работников с ненормированным служебным (рабочим) днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома.

2.7. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в соответствии с требованиями статьи 99 Трудового кодекса.

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

2.8. В Туластате, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания).

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не 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 Туластата.

2.9. В исключительных случаях по просьбе гражданских служащих, работников и на основании законодательства Российской Федерации представитель нанимателя (работодатель) может устанавливать гибкий график служебного времени (работы), и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Туластата.

2.10. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданскому служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

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

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

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

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

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

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

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

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

2.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884.

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

2.14. Не допускается установление в коллективных или трудовых 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.

2.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению гражданского служащего или работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.16. Представитель нанимателя (работодатель) предоставляет гражданским служащим, работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.17. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.18. Проходящим службу (работающим) в Туластате одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или (и) 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. Указанный отпуск по письменному заявлению гражданского служащего, работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.19. Женщинам, проходящим службу (работающим) в Туластате и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.20. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, гражданским служащим и работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые краткосрочные отпуска.

Основания, продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются коллективным договором.

2.21. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников Туластата, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профкома.

2.22. Представитель нанимателя включает представителя профкома в состав комиссии, образованной в Туластате по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

2.23. Представитель нанимателя (работодатель) рассматривает ходатайства профкома о представлении гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза, к награждению ведомственным знаком отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда», и иными ведомственными наградами.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Представитель нанимателя (работодатель) принимает необходимые меры по созданию и обеспечению условий стабильной работы Туластата и

формированию фонда оплаты труда гражданских служащих и работников Туластата.

3.2. Оплата труда гражданских служащих производится в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» и приказом Росстата от 14 ноября 2013 г. № 445 «Об Утверждении Положения о премировании, установлении надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы, оказании материальной помощи и иных выплатах федеральным государственным гражданским служащим Федеральной службы государственной статистики».

3.3. Оплата труда работников органов Росстата, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, 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. Представитель нанимателя (работодатель) руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37, Справочником квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, содержащим базовые квалификационные требования и профессионально-функциональные квалификационные требования, утвержденным Минтрудом России (письмо Минтруда России от 26.04.2017 г. № 18-1/10/В-3260 «О разработке справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниями умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих»), в том числе, квалификационными характеристиками должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и соответствующими профессиональными стандартами.

3.5. Оплата труда гражданских служащих и работников регулируется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Минэкономразвития России и Росстата, содержащими нормы трудового права.

3.6. Формирование фондов оплаты труда гражданских служащих и работников осуществляется в порядке, определяемом федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на эти цели.

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

3.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже месячного оклада работника, установленного ему по должности и минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, без учета выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

3.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего 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.

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

3.11. Денежное содержание гражданским служащим, 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, а также служебным контрактом (для гражданских служащих) или трудовым договором (для работников).

В случае задержки выплаты денежного содержания (заработной платы) в установленные сроки представитель нанимателя (работодатель) несет ответственность в рамках законодательства Российской Федерации.

3.12. Работникам, замещающим должности, не отнесенные к должностям гражданской службы, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности, увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата.

Размер доплаты за совмещение должностей, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по окладам отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

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

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

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы, за фактически отработанное время.

3.14. Работа в сверхурочное время 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.

3.15. За гражданскими служащими и работниками Туластата на время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда, сохраняется место службы (работы) и денежное содержание (средняя заработная плата).

3.16. При направлении гражданского служащего или работника для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от службы (работы) за ним на весь период обучения сохраняется денежное содержание (среднемесячная заработная плата) и место службы (работы).

IV. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1 Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в Туластате, содействие профессиональному развитию гражданских служащих и получению дополнительного профессионального образования работниками, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективном договоре Туластата;

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

4.2. Представитель нанимателя (работодатель):

4.2.1. Содействует профессиональному развитию гражданских служащих, организует получение дополнительного профессионального образования работниками за счет соответствующих средств.

4.2.2. Направляет гражданского служащего, не прошедшего аттестацию по причине несоответствия замещаемой должности гражданской службы, для получения дополнительного профессионального образования, или переводит с его согласия на другую должность государственной гражданской службы.

4.2.3. Обеспечивает получение гражданскими служащими и работниками дополнительного профессионального образования в порядке и в сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Росстата, с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (среднего заработка) на этот период.

4.2.4. Создает гражданским служащим и работникам, совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных организациях высшего образования, необходимые условия и обеспечивает гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе, трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4.2.5. При продвижении по службе (работе) учитывает квалификацию гражданских служащих и работников, а также получение ими соответствующего образования в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

4.3. Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах служебного и рабочего времени, установленного

Служебным распоряжением Росстата (правилами внутреннего трудового распорядка Туластата).

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Туластат информирует обком Профсоюза и орган государственной службы занятости населения в письменной форме не менее чем за два месяца о намерениях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников по собственной инициативе с обоснованием необходимости проведения мер и изменения в связи с этим численности работающих, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. Представитель нанимателя (работодатель):

5.2.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» осуществляет согласованные с профкомом мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

5.2.2. Увольнение гражданских служащих и работников Туластата, 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, производит с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса.

5.2.3. При принятии решения о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников Туластата и возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими и работниками в письменной форме сообщает об этом в профком и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего и работника, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников Туластата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым при:

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

б) сокращении 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) увольнении гражданских служащих и работников в количестве 1 процента от общего числа проходящих службу и работающих в связи с упразднением государственного органа (ликвидацией органов и организаций Росстата) либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5.2.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулирует, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых гражданских служащих и работников до наступления срока расторжения служебного контракта или трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений Туластата на вакантные места.

5.2.5. При изменении определенных сторонами условий служебного контракта (трудового договора) по инициативе представителя нанимателя (работодателя) и письменного отказа гражданского служащего (работника) от предложенной для замещения иной должности гражданской службы (работы) в случае увольнения с гражданской службы (работы) и расторжения служебного контракта (трудового договора), выходное пособие выплачивает в размере двухнедельного среднего заработка.

5.2.6. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников Туластата учитывает нормы статьи 31 и 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьи 179 Трудового кодекса преимущественного права оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

Помимо категорий гражданских служащих и работников, пользующихся в соответствии со статьей 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьей 179 Трудового кодекса о преимущественном праве оставления на замещаемой должности гражданской службы или на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- проработавших в Туластате свыше 10 лет;

- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

- одному из двух гражданских служащих и работников из одной семьи.

Не допускается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

5.2.7. При увольнении работников по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса увольняемому предоставляется время для самостоятельного поиска работы, порядок предоставления которого определяется в коллективном договоре.

5.2.8. С письменного согласия гражданского служащего (работника) вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности гражданской службы (увольнении), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере денежного содержания (среднего заработка), исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об освобождении от занимаемой должности гражданской службы (увольнении).

5.2.9. Высвобождаемым гражданским служащим и работникам предоставляется гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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

5.2.11. Сохраняет за работником, имеющим противопоказания к выполнению своих служебных обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) и переведенного на другую нижеоплачиваемую работу, средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до его выздоровления.

VI. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

6.1. Представитель нанимателя (работодатель):

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования гражданских служащих и работников (в возрасте – до 30 лет), оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной

адаптации и координирует работу Туластата по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

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

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

6.1.5. Предусматривает с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в Туластате в коллективном договоре соответствующие разделы, положения которых позволят 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 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 личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

- оказание социальной поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;

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

VII. ОХРАНА ТРУДА

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

7.2. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса представителем нанимателя (работодателем) создается комитет (комиссия) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители представителя нанимателя (работодателя) и профкома.

Представитель нанимателя (работодатель) создает необходимые условия для работы комитета (комиссии) по охране труда и представителей профкома (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются в коллективном договоре.

7.3. Представитель нанимателя (работодатель) разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников Туластата, вводит должность специалиста по охране труда и назначает ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии у представителя нанимателя (работодателя) специалиста по охране труда представитель нанимателя (работодатель) заключает гражданско-правовой договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

7.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

7.5. Представитель нанимателя (работодатель) не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает согласованные с профкомом мероприятия по его снижению (недопущению).

Пункт 7.6. изложить в следующей редакции:

7.6. Гражданские служащие и работники Туластата обеспечиваются рабочими местами и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами.

7.7. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками Туластата, 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.

7.8. Представитель нанимателя (работодатель) и профком при заключении коллективного договора могут предусматривать с учетом имеющихся возможностей:

- за счет средств представителя нанимателя (работодателя) заключение со специальными страховыми организациями договоров на дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве гражданских служащих

и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (перечень профессий устанавливается в коллективном договоре);

- дополнительные выплаты в случае производственной травмы гражданским служащим и работникам, и членам их семей.

7.9. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ отказ гражданского служащего и работника Туластата от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

7.10. Постановления профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению представителем нанимателя (работодателем).

7.11. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего и работника Туластата, 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 профкома.

7.12. Представитель нанимателя (работодатель) для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.13. Представитель нанимателя (работодатель) обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в Туластате, осуществляет контроль за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса в случаях, предусмотренных коллективным договором, представитель нанимателя

(работодатель) может отчислять денежные средства профкому на проведение среди гражданских служащих и работников Туластата культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Порядок и конкретный размер отчислений определяется коллективным договором.

8.2. Представитель нанимателя (работодатель) с учетом мнения профкома в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом финансовых возможностей, местных условий и потребностей гражданских служащих и работников предусматривают через коллективный договор установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации отражаются в коллективных договорах.

8.3. Представитель нанимателя (работодатель):

8.3.1. Может осуществлять материальное поощрение при выходе на пенсию гражданских служащих и работников, имеющих особые заслуги, за счет экономии по фонду оплаты труда.

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

8.3.3. Осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

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

8.3.5. Обеспечивает предоставление льгот и компенсаций гражданским служащим и работникам Туластата в связи с радиационным воздействием вследствие аварии на Чернобыльской атомной электростанции и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Дополнительные гарантии, направленные на улучшение условий жизнедеятельности указанной категории лиц, предусматриваются через коллективные договоры в зависимости от финансовых возможностей Туластата.

8.4. Туластат оказывает гражданским служащим помощь в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели.

Представитель нанимателя включает представителя профкома в состав комиссии, образованной в Туластате, для рассмотрения вопросов представления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения.

8.5. В случае гибели гражданского служащего или работника на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), представитель нанимателя (работодатель) обязуется:

- оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с действующим законодательством;

- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного денежного содержания (среднего заработка).

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Обязанности представителя нанимателя (работодателя) по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 Трудового кодекса, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут дополняться в коллективных договорах.

9.2. Представитель нанимателя (работодатель):

- не препятствует вступлению гражданских служащих и работников в Профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профкома в коллективе;

- предоставляет обкому Профсоюза, профкому согласно их запросам информацию, сведения и разъяснения по служебным и социально-трудовым вопросам, касающимся службы и трудовой деятельности гражданских служащих и работников Туластата, в случаях, когда такие сведения необходимы для осуществления профсоюзной работы в интересах гражданских служащих и работников;

- содействует представителям обкома Профсоюза в посещении структурных подразделений Туластата, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав гражданских служащих, работников и уставных задач Профсоюза.

9.3. Материальные условия деятельности профсоюзных организаций.

9.3.1. Представитель нанимателя (работодатель):

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в Туластате производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Тульской областной организации Профсоюза членских профсоюзных взносов;

- предоставляет бесплатно профкому в Туластате (для обеспечения его деятельности в интересах государственных служащих и работников)

оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства, необходимые для их деятельности;

может поощрять морально председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

освобождает от основной работы членов профкома с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

для профкома бесплатно производит множительные и машинописные работы, необходимые для осуществления его деятельности;

предоставляет профкому возможность для размещения информации в доступном для всех гражданских служащих и работников месте;

содействует профкому в использовании информационных систем Туластата для широкого информирования гражданских служащих и работников Туластата о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

9.4. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия обкома Профсоюза.

9.5. Права и гарантии профсоюзным работникам регламентируются статьями 374, 376 Трудового кодекса и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

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

X. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

10.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования

социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

Пункт 10.1.2. изложить в следующей редакции:

10.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на региональном и локальном уровнях.

Пункт 10.1.3. изложить в следующей редакции:

10.1.3. Содействовать повышению эффективности коллективного договора в Туластате.

10.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

10.2. Представитель нанимателя (работодатель) оказывает содействие профкому первичной профсоюзной организации Туластата по увеличению численности членов Профсоюза.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБКОМА ПРОФСОЮЗА, ПРОФКОМА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТУЛАСТАТ

Тульская областная организация Профсоюза, профком первичной профсоюзной организации Туластат обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в Туластате, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной и трудовой дисциплины присущими Профсоюзу методами.

11.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленном первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

11.3. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Туластата в совместных совещаниях, заседаниях коллегий Туластата по обсуждению актуальных для гражданских служащих и работников вопросов.

11.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами Туластата законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

состоянием охраны труда. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

11.5. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзной организации, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборного профсоюзного органа и представителя нанимателя (работодателя) Туластата по всем направлениям профсоюзной деятельности.

11.6. 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.

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

11.8. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

11.9. Создать в первичной профсоюзной организации молодежный совет, организовать обучение председателя молодежного совета, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

11.10. Организовывать массовые трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для молодежи.

11.11. Поощрять молодых гражданских служащих и работников (в возрасте – до 30 лет), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

11.12. Принять к сведению, что Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты членам Профсоюза при несчастных случаях на производстве, повлекших за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть.

Обком Профсоюза, профком первичной профсоюзной организации Туластат совместно оформляют документы для получения вышеназванной денежной выплаты и представляют их в Центральный комитет Профсоюза.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии, а также соответствующими органами по труду.

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

12.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно подводятся на заседаниях обкома Профсоюза и Коллегии Туластата и доводятся до сведения сторон.

12.3. Туластат рассматривает наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы государственных служащих и работников, на совместных заседаниях Коллегии Туластата и обкома Профсоюза.

12.4. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года. Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

12.5. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Приложение № 1

к Областному отраслевому
соглашению по Территориальному
органу Федеральной службы
государственной статистики по
Тульской области
на 2018-2020 годы

**СОСТАВ
Отраслевой комиссии**

от Территориального органа Федеральной службы государственной
статистики по Тульской области:

Подосенова Л.А. - заместитель руководителя (**сопредседатель комиссии**).

Члены комиссии:

Володин Е.В. - заместитель начальника административного отдела;
Аленичева И.М. - начальник финансово-экономического отдела.

от Тульской областной организации Общероссийского
профессионального союза работников государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской Федерации:

Баца В.М. - председатель Тульской областной организации
Профсоюза (**сопредседатель комиссии**).

Члены комиссии:

Круглова Е.В. - председатель первичной профсоюзной организации
Туластата;
Калайтан Э.В. - заместитель председателя - правовой инспектор труда
Профсоюза по Тульской области.

ЛИСТ ВИЗИРОВАНИЯ (СОГЛАСОВАНИЯ)

к Областному отраслевому соглашению
по Территориальному органу Федеральной службы
государственной статистики по Тульской области
на 2018-2020 годы

Должность	Подпись	Ф.И.О.
Председатель Тульской областной организации Профсоюза		В.М. Баца
Заместитель начальника административного отдела		Е.В. Володин
Начальник финансово- экономического отдела		И.М. Аленичева
Заместитель председателя - правовой инспектор труда Профсоюза по Тульской области		Э.В. Калайтан
Председатель первичной профсоюзной организации Туластата		Е.В. Круглова
Заместитель руководителя		Л.А. Подосенова