

Руководитель Управления  
Федеральной налоговой  
службы по  
Московской области



Е.В. Макарова

Председатель Московской областной  
организации Общероссийского  
Профсоюза работников  
госучреждений и общественного  
обслуживания РФ



*В.М. Бушуева* В.М. Бушуева

**Соглашение**  
между Управлением Федеральной налоговой службы по  
Московской области и Московской областной организацией Общероссийского  
Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания  
Российской Федерации  
на 2018 – 2020 годы

г. Москва

## 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Московской областной организацией Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания (далее – Профсоюз) в лице председателя Бушуевой В.М. и Управлением Федеральной налоговой службы по Московской области (далее – Управление) в лице руководителя Управления Е.В. Макаровой, далее именуемые Стороны. Соглашение является правовым актом, содержащим взаимные обязательства Сторон в сфере труда и социальной защищенности государственных гражданских служащих и работников учреждений системы ФНС России в Московской области.

1.2. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, прохождения государственной службы, гарантii социальной защиты и охраны труда государственных гражданских служащих и работников Управления.

1.3. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие), работники, замещающие должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, персонал по охране и обслуживанию зданий (далее – работники) Управления в лице их представителя – Московской областной организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ;

- работодатели (начальники территориальных налоговых органов Московской области)
- в лице их представителя – Управления Федеральной налоговой службы по Московской области

1.4. Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет (ст.48 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Действие соглашения:

- распространяется на работодателей, государственных гражданских служащих и работников Управления;

- служит основой для заключения коллективных договоров и соглашений и не ограничивает права Сторон в расширении социальных гарантii и льгот при наличии собственных средств, для их обеспечения.

1.6. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается комиссия, состав которой определен в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

1.7. 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 государственных гражданских служащих и работников Управления, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

1.8. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств.

1.9. Стороны договорились в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направить его работодателям и профсоюзов органам для ознакомления с его содержанием государственных гражданских служащих и работников территориальных налоговых органов Управления.

1.10. Изменения и дополнения в Соглашение производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для заключения Соглашения (ст.49 ТК РФ).

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Служебная деятельность государственных гражданских служащих регулируется 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.

Трудовые отношения работников территориальных налоговых органов Управления регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права

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 коллективными договорами.

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

2.4. Режим служебного времени гражданских служащих и режим рабочего времени работников регулируется Служебным распорядком.

2.5. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают 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 сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

2.6. Для гражданских служащих, замещающих должности ведущей группы должностей, категории руководители, а также для отдельных гражданских служащих и работников, в соответствии со Служебным распорядком Управления, устанавливается ненормированный служебный (рабочий) день, в соответствии с которым по распоряжению работодателя, при необходимости они могут эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке установленном законодательством Российской Федерации.

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 РФ.

За исполнение гражданским служащим и работниками должностных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени с их письменного согласия ему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день.

2.8. В территориальных налоговых органах Управления, 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 территориальных налоговых органов Управления.

2.9. 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 Управления.

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

Продолжительность предоставляемого гражданским служащим основного оплачиваемого отпуска – 30 календарных дней.

Продолжительность предоставляемого гражданским служащим ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет:

- при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;
- при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;

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

Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный служебный день, а также в связи с вредными и (или) опасными условиями гражданской службы предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска, включающего и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет. 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 в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, 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.

Не допускается установление в 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 работниками.

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

2.15. Представители нанимателя, работодатели предоставляют гражданским служащим, работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.16. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются представителями нанимателя, работодателями по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.17. Представители нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА.**

3.1. Представители нанимателя, работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Управления и формированию фонда оплаты труда гражданских служащих и работников Управления.

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».

3.3. Оплата труда работников Управления, 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. Оплата труда гражданских служащих и работников регулируется Федеральным законом № 79-ФЗ, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, Положением об оплате труда соответствующего учреждения, разработанными в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, принятыми Правительством Российской Федерации, вышестоящими органами Управления.

3.5. 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.

3.6. Положения о выплате надбавок за особые условия гражданской службы, премировании гражданских служащих и работников Управления утверждаются в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих», от 25.07.2006 № 765 «О единовременном поощрении лиц, проходящих федеральную государственную службу», постановлением Правительства Российской Федерации от 24.03.2007 № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы», приказом Министерства финансов Российской Федерации от 12.12.2007 № 128н «Об утверждении Положения о порядке премирования, выплаты материальной помощи, ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы, единовременного поощрения за безупречную и эффективную гражданскую службу, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителям федеральных служб, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации».

3.7. При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

- оклада за классный чин;

- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы;
- ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премий за выполнение особо важных и сложных заданий;
- ежемесячного денежного поощрения;
- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи.

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.

3.10. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работ 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.

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

3.12. Денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором, служебным контрактом (трудовыми договорами).

В случае задержки выплаты денежного содержания (заработной платы) в установленные сроки представитель нанимателя, работодатели несут ответственность в рамках трудового законодательства Российской Федерации.

3.13. 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 профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата.

Размер доплаты за совмещение профессий (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.

Доплата за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников производится в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по окладам (тарифным ставкам) отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

3.14. 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.

3.15. 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.

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

3.17. При направлении гражданского служащего или работника на повышение квалификации или профессиональную переподготовку с отрывом от службы (работы) за ним на весь период обучения сохраняется денежное содержание (заработка плата) и место службы (работы).

## **4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

4.1. Представители нанимателя, работодатели:

4.1.1. Анализируют кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивают необходимые условия для профессиональной переподготовки гражданских служащих и работников, создают условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения гражданских служащих и работников.

4.1.2. Направляют гражданского служащего, не прошедшего аттестацию или не сдавшего квалификационный экзамен по причине несоответствия замещаемой должности гражданской службы, на профессиональную переподготовку или повышение квалификации, или переводят с его согласия на другую должность государственной гражданской службы.

4.1.3. Обеспечивают прохождение гражданскими служащими и работниками профессиональной переподготовки, повышение квалификации и стажировки в порядке и в сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Управления, с сохранением

занимаемой должности и денежного содержания (среднего заработка) на этот период.

4.1.4. Создают гражданским служащим и работникам, совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе, трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4.1.5. При продвижении по службе (работе) учитывают успешное прохождение гражданскими служащими и работниками профессионального обучения, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

4.2. Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах служебного и рабочего времени, установленного служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка).

## **5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. Управление информирует Профсоюз и органы 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. Представители нанимателя, работодатели:

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

5.2.2. Увольнение гражданских служащих и работников органов и организаций Управления, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 6 части 1 статьи 33, подпунктом «б» пункта 1, пунктом 2 части 1 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 Российской Федерации.

5.2.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников Управления и возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими и работниками в письменной форме сообщают об этом в выборный профсоюзный орган данной организации 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 Управления может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Руководствуясь критериями для массового увольнения, установленные в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2018-2020 г.г.

Увольнение считается массовым при:

- а) ликвидации органов и учреждений с численностью работающих 10 и более человек;
- б) сокращении численности или штата гражданских служащих и работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.2.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулируют, 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 Управления на вакантные места.

5.2.5. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников Управления, учитывают нормы статьи 31 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:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в органе или организации ФНС свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- несовершеннолетних работников;

- двух гражданских служащих и работников из одной семьи.

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

5.2.6. При освобождении гражданских служащих от замещаемой должности гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы (часть 5 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации») и увольнении работников по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса увольняемому предоставляется оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы, порядок предоставления которого определяется в коллективном договоре.

5.2.7. 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 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).

5.2.8. Высвобождаемым гражданским служащим и работникам предоставляют гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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

5.2.10. Сохраняют 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

## **6. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

6.1. Представители нанимателя, работодатели:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации гражданских служащих и работников (в возрасте – до 30 лет), оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу органов и учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

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

6.1.4. С целью привлечения и закрепления молодых специалистов в Управлении, предусматривают в 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 личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- 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 семьи.

6.1.5. Поощряют молодых гражданских служащих и работников (в возрасте – до 30 лет), добивающихся высоких показателей в службе (работе).

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

7.2. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса и Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.06.2014 №412-н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» представителями нанимателя, работодателями создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители представителей нанимателя, работодателей и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Представители нанимателя, работодатели создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются в коллективных договорах.

7.3. Представители нанимателя, работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников Управления, вводят

должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедшего 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 региональных соглашений и коллективных договоров.

7.5. Представители нанимателя, работодатели не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с выборными органами первичных профсоюзных организаций мероприятия по его снижению (недопущению).

7.6. Гражданские служащие и работники Управления обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами.

7.7. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают:

- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими и работниками Управления, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с эксплуатацией транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- ежегодную диспансеризацию государственных гражданских служащих на основании положений Приказа Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 №984-н;

- проведение работ по специальной оценке условий труда рабочих мест в установленные законодательством сроки;

- предоставление гражданским служащим и работникам информации об условиях и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, о средствах индивидуальной защиты.

7.8. Представители нанимателя, работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров предусматривают:

- при проведении аттестации рабочих мест в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа;

- вывод из эксплуатации аварийных площадей (помещений), производственного оборудования, транспортных средств, не имеющих сертификата соответствия, а также могут предусматривать с учетом имеющихся возможностей:

- за счет средств представителей нанимателя, работодателей 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 семьей.

7.9. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса отказ гражданского служащего и работника УФНС от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных 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 обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом.

7.10. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации 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 Управления, 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.

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

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

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса в случаях, предусмотренных коллективным договором, представители нанимателя, работодатели отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.2. Представители нанимателя, работодатели:

8.2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда, в целях социальной поддержки при выходе на пенсию гражданских служащих и работников, имеющих особые заслуги, могут оказывать материальную помощь в размере, установленном представителем нанимателя (работодателем).

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

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

8.2.4. 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.

8.3. Представители нанимателя включают представителя выборного профсоюзного органа в состав комиссии, образованной в Управлении для рассмотрения вопросов представления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения.

8.4. При наличии экономии фонда оплаты труда гражданским служащим и работникам может оказываться материальная помощь:

- в случае смерти членов семьи (родителей, супруга, супруги, детей, в том числе усыновленных);
- в случае смерти гражданского служащего, работника материальная помощь выплачивается по заявлению одному из близких родственников умершего при предъявлении копии свидетельства о смерти.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

9.1. Обязанности представителей нанимателя (работодателей) 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. Представители нанимателя, работодатели:

- не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах;

- предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

-содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждениях Управления, 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. Представители нанимателя, работодатели:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через финансовые службы на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов;
- на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников Управления, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через финансовые службы на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;
- предоставляют бесплатно выборным профсоюзовым органам Управления (для обеспечения их деятельности в интересах государственных служащих и работников) оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;
- 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;
- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, 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 выборных органов первичных профсоюзных организаций бесплатно производят множительные и машинописные работы.

9.3.2. Гражданские служащие и работники, освобожденные от основной деятельности в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие гражданские служащие и работники, в соответствии с коллективным договором.

9.3.3. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном профсоюзном органе засчитывается ему в стаж государственной службы (трудовой) и страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9.3.4. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии с согласия гражданского служащего или работника – другая равносенная должность (работа) в том же учреждении Управления.

В соответствии с частью 2 статьи 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при невозможности предоставления соответствующей должности (работы) по прежнему месту службы (работы) в случае реорганизации подведомственной Управлению организации, ее правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз

сохраняет за этим гражданским служащим (работником) его денежное содержание, среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – до одного года.

9.3.5. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателя руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа первичной организации Профсоюза, ее структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от основной должности гражданской службы (работы), в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4. Права и гарантии профсоюзовым работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 Трудового кодекса и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

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

## **10. 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.

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

10.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Управлении, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на территориальном 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 (не реже одного раза в год).

10.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в территориальных налоговых органах Управления.

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

10.2. Представители нанимателя, работодатели в целях развития социального партнерства оказывают содействие по созданию первичных профсоюзных организаций в территориальных налоговых органах Управления.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Московская областная организация Профсоюза обязуется:

- 11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морального климата в Управлении, стабилизации и повышению эффективности его работы, укреплению служебной и трудовой дисциплины, присущими Профсоюзу методами.
- 11.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.
- 11.3. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Управления в совместных совещаниях, заседаниях коллегий по обсуждению актуальных для гражданских служащих и работников вопросов.
- 11.4. Осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением должностными лицами Управления 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 профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя и работодателей Управления 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 над соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.
- 11.9. Создавать в первичных профсоюзных организациях молодежные советы, организовывать обучение председателей молодежных советов, 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 гражданских служащих и работников, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.
- 11.12. Областной комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета, через страховую компанию заключает договоры о страховании членов профсоюза Московской областной организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от несчастных случаев во время исполнения служебных обязанностей, а также во время следования к месту работы или с работы на служебном транспорте.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Контроль над ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе отраслевой комиссии, а также соответствующими органами по труду.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные организации Профсоюза, представители нанимателя, работодатели.

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 рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума Профсоюза и Коллегии Управления и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя, работодателей.

12.3. Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет.

12.4. 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****Состав**

отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением отраслевого Соглашения по организациям

Управления Федеральной налоговой службы по Московской области на 2018-2020 годы, внесению в него изменений и дополнений урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий.

**От обкома Профсоюза работников госучреждения и общественного обслуживания РФ:**

1. Гринченко Наташа Леонидовна - заместитель председателя обкома Профсоюза;
2. Тихомиров Александр Владимирович - правовой инспектор труда обкома Профсоюза;
3. Николаев Николай Анатольевич - председатель профсоюзной организации Управления Федеральной налоговой службы по Московской области;
4. Геласимова Валентина Викторовна - председатель первичной профорганизации ИФНС России по г. Сергиев Посад Московской области.

**От Управления Федеральной налоговой службы по Московской области:**



**МИНИСТЕРСТВО  
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Кулакова, д.20, корп. 1  
г. Москва, 123592

Тел.: (498) 602-84-10  
e-mail: msrmota.mosreg.ru

УСЛУГА № 19 ИСХ-12457/14-03

на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Управление Федеральной  
налоговой службы России по  
Московской области

125284, г. Москва,  
Хорошевское ш., д. 12а

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации соглашения, коллективного договора**

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров», утвержденным распоряжением Министерства социального развития Московской области от 18.08.2016 № 19-РВ, Министерство социального развития Московской области уведомляет о регистрации Соглашения между Управлением Федеральной налоговой службы по Московской области и Московской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2018-2020 годы.

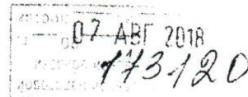
Регистрационный номер 8/2018 от 03.08.2018.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышеуказанных уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Первый заместитель министра

Н.Е. Ускова

Автова К.Р. 8(498)602-2650, доб. 54714



067727

**Дополнительное соглашение  
к СОГЛАШЕНИЮ**

**между Московской областной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Управлением Федеральной налоговой службы по Московской области на 2018-2020 годы**

г. Москва

«06» декабря 2021г.

Московская областная организация Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз), в лице председателя Бушуевой В.М., действующего на основании Устава Профсоюза, и Управление Федеральной налоговой службы по Московской области (далее – Управление), в лице руководителя Макаровой Е.В., действующей на основании Положения об Управлении от 11.05.2021г., далее именуемые Стороны, в соответствии с частью 2 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настояще Дополнительное соглашение к Соглашению между Московской областной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Управлением Федеральной налоговой службы Московской области на 2018-2020 годы (далее – Соглашение) о нижеследующем:

1. Внести в Соглашение следующие изменения:

1.1. Дополнить разделом 2 «Дистанционная профессиональная служебная деятельность и дистанционная работа» следующего содержания:

**«2. Дистанционная профессиональная служебная деятельность и  
дистанционная работа**

2.1. Служащим и работникам, в соответствии с распоряжением Управления и служебным контрактом (трудовым договором), может быть установлено дистанционное исполнение должностных обязанностей (дистанционная работа) вне места нахождения стационарного рабочего места, территории или объекта, находящегося под контролем Управления, с особенностями регулирования труда дистанционных работников, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При возникновении чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации для органов управления и сил единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, и работники могут быть временно переведены на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) без их согласия. Работодатель с учетом мнения выборного органа

первой профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

2.3. Порядок осуществления дистанционной профессиональной служебной деятельности (дистанционной работы) в Управлении определяется локальным нормативным актом, служебным контрактом (трудовым договором), дополнительным соглашением к служебному контракту (трудовому договору) и должностным регламентом (должностной инструкцией) служащего (работника).

2.4. Служащим, осуществляющим дистанционную профессиональную служебную деятельность, денежная выплата на проезд по территории Москвы и Московской области не производится.

2.5. Работникам, которым установлена дистанционная работа, ежемесячная денежная выплата на проезд к месту работы и обратно не выплачивается.

2.6. При подаче служащим (работником), осуществляющим дистанционную профессиональную служебную деятельность или дистанционную работу (далее – дистанционный сотрудник), заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, представитель нанимателя (работодатель) не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить указанному сотруднику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

2.7. Порядок и сроки обеспечения дистанционных сотрудников необходимыми для исполнения ими обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными сотрудниками отчетов о выполненной работе, порядок возмещения связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, служебным контрактом (трудовым договором) и дополнительным соглашением к служебному контракту (трудовому договору).

2.8. На дистанционных сотрудников распространяются положения, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части 2 статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области на дистанционных работников Управления не распространяются, если иное не предусмотрено служебным контрактом (трудовым договором) о дистанционной профессиональной служебной деятельности (дистанционной работе).

2.9. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного сотрудника устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, служебным контрактом (трудовым договором) и дополнительным соглашением к служебному контракту (трудовому договору).

2.10. Порядок предоставления дистанционному сотруднику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется служебным контрактом (трудовым договором) и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Пункт 12.3 изложить в следующей редакции:

«12.3. Настоящее соглашение вступило в силу с 25 июля 2018 года и пролонгировано согласно положениям части 2 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации по 25 июля 2024 года».

1.3. Приложение № 1 к Соглашению изложить в редакции согласно приложению к настоящему Дополнительному соглашению, которое является его неотъемлемой частью.

2. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Соглашения.

3. Настоящее Дополнительное соглашения вступает в силу с даты его подписания лицами, имеющими право действовать от имени каждой из Сторон.

4. Условия Соглашения, не затронутые настоящим Дополнительным соглашением, остаются неизменными.

5. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Управление Федеральной налоговой службы по Московской области

Руководитель

Е.В. Макарова

« 06 » декабря 2021 года



Московская областная организация  
Общероссийского Профсоюза  
работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания  
Российской Федерации

Председатель

В.М. Бушуева

« 06 » декабря 2021 года



**Состав отраслевой комиссии  
по подготовке, заключению и контролю за выполнением  
Соглашения между Московской областной организацией  
Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений  
и общественного обслуживания Российской Федерации и Главным  
управлением Федеральной службы судебных приставов по Московской  
области**

**Список представителей  
от Московской областной организации Общероссийского  
профессионального союза работников  
госучреждений и общественного обслуживания РФ**

1. Овчинникова Наталья Анатольевна – заместитель председателя Московской областной организации Профсоюза;
2. Рубцов Валерий Анатольевич – главный технический инспектор труда обкома Профсоюза;
3. Тихомиров Александр Владимирович – главный правовой инспектор труда обкома Профсоюза;
4. Бушуев Сергей Евгеньевич – и.о. заведующего социально-экономическим отделом Московской областной организации Профсоюза;
5. Николаев Николай Анатольевич – председатель первичной профсоюзной организации УФНС России по Московской области.

**Список представителей  
от Управления Федеральной налоговой службы по Московской области**

1. Савченко Андрей Александрович – заместитель руководителя УФНС России по Московской области;
2. Хатенчик Геннадий Николаевич – начальник отдела кадров УФНС России по Московской области;
3. Хоранова Ирина Тамерлановна – начальник финансового отдела УФНС России по Московской области;
4. Свиридова Ольга Евгеньевна – начальник хозяйственного отдела УФНС России по Московской области;
5. Апостолиди Георгий Александрович - УФНС России по Московской области.