

Руководитель Главного управления
гражданской защиты Московской
области в ранге министра




С.В. Самолевский

« 28 » 10 2022 г.

Председатель Московской
областной организации Профсоюза
работников госучреждений и
общественного обслуживания РФ




В.М. Бушуева

« 28 » 11 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ
между Московской областной организацией Общероссийского
профессионального союза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации
и Главным управлением гражданской защиты Московской области
на 2023-2025 г.г.

Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее соглашение заключено между Московской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Московская областная организация Профсоюза) в лице председателя Бушуевой В.М., действующего на основании Устава Профсоюза, и Главным управлением гражданской защиты Московской области (далее – Главное управление) в лице руководителя Главного управления в ранге министра Самолевского С.В., действующего на основании Положения о Главном управлении, (далее – Стороны).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Сторон в сфере труда, занятости и социальных гарантий государственных гражданских служащих и работников Главного управления, работников подведомственных Главному управлению учреждений.

1.2. Стороны признали, что данное Соглашение устанавливает минимальные льготы и преимущества для государственных гражданских служащих и работников Главного управления, работников подведомственных Главному управлению учреждений (далее – служащие и работники соответственно), условия труда, более благоприятные по сравнению с положениями действующих нормативных правовых актов.

1.3. Соглашение распространяется на всех служащих и работников Главного управления, работников подведомственных Главному управлению учреждений.

1.4. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законов от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», законов Московской области от 11.02.2005 № 39/2005-ОЗ «О государственной гражданской службе Московской области» и от 06.11.2001 № 170/2001-ОЗ «Об охране труда в Московской области», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Московской области.

1.5. Для ведения переговоров по заключению настоящего Соглашения и подведению итогов его выполнения создается Комиссия по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее – Комиссия), состав которой указан в Приложении к настоящему Соглашению.

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

1.7. В течение семи дней со дня подписания Соглашения Главное управление направляет его на уведомительную регистрацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Главное управление доводит его текст до служащих и работников, Профсоюз – до выборных профсоюзных органов для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах Сторон.

1.9. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Московской области, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение служащих и работников, применяются с момента вступления их в силу.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения служащих регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Московской области от 11.02.2005 № 39/2005-ОЗ «О государственной гражданской службе Московской области», служебным распоряжением Главного управления.

Трудовые отношения работников регулируются ТК РФ, законами Российской Федерации и Московской области, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2. Служебные отношения служащих или трудовые отношения работников строятся на основе служебного контракта или трудового договора.

2.3. Условия, включаемые в служебные контракты или трудовые договоры, не могут ухудшать положение служащих и работников, определенное трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Московской области «О государственной гражданской службе Московской области», настоящим Соглашением и коллективными договорами.

Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий служащего, работника, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, являются недействительными и не применяются.

2.4. Представитель нанимателя, работодатель обязан до подписания служебного контракта со служащим, трудового договора с работником ознакомить его под роспись со служебным распоряжением, правилами внутреннего

трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективными договорами и иными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными со службой служащего, трудовой деятельностью работника.

2.5. Расторжение служебного контракта со служащим, трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе представителя нанимателя, работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профоргана в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

2.6. Представители нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении служащих и работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области к награждению государственными наградами Российской Федерации, Московской области, ведомственными знаками отличия.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Представитель нанимателя, работодатели обеспечивают служащим и работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации, другими нормативными актами Российской Федерации и Московской области предусмотрена иная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, предусмотрена 36-часовая рабочая неделя (постановление Верховного Совета РСФСР № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства в селе»).

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

3.2. Ненормированный служебный день устанавливается для служащих в соответствии со служебным распорядком и предусматривается служебным контрактом служащего. Служащим, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день, продолжительность которого определяется служебным распорядком и служебным контрактом.

Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором.

3.3. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходной день допускается в исключительных случаях, указанных в трудовом законодательстве Российской Федерации и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Московской области.

3.4. Служащим и работникам по их заявлению может предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

3.6. Служащему, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.7. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.8. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам служащему или работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания или заработной платы (продолжительностью не более одного года).

3.9. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);
- г) День знаний (1 сентября) (матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс).

Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре.

3.10. Графики отпусков не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, утверждаются представителем нанимателя, работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4. ДИСТАНЦИОННАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЛУЖЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

4.1. Служащим и работникам, замещающим (занимающим) должности, включенные в перечень должностей, осуществляющих служебную (трудовую) деятельность в дистанционной форме, утвержденный представителем нанимателя, работодателем, устанавливается дистанционная профессиональная служебная деятельность (дистанционная работа) с особенностями регулирования труда дистанционных работников, установленными ТК РФ.

4.2. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, служащий (работник) может быть временно переведен по инициативе представителя нанимателя (работодателя) на дистанционную профессиональную служебную деятельность (дистанционную работу) на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод служащего (работника) на дистанционную профессиональную служебную деятельность (дистанционную работу) по инициативе представителя нанимателя (работодателя) также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие служащего (работника) на такой перевод не требуется.

4.3. Порядок осуществления дистанционной профессиональной служебной деятельности (дистанционной работы) определяется служебным контрактом (трудовым договором) и должностным регламентом (должностной инструкцией) служащего (работника).

4.4. Служащим, для которых установлено дистанционное исполнение должностных обязанностей, ненормированный служебный день не устанавливается.

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

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

4.7. 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, представить 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.

4.8. Порядок и сроки обеспечения дистанционных сотрудников необходимыми для исполнения ими своих 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 служебным контрактом (трудовым договором).

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

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного сотрудника устанавливается служебным контрактом (трудовым договором).

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

4.12. О прекращении дистанционной профессиональной служебной деятельности (дистанционной работы), не связанной с увольнением, дистанционный служащий (работник) обязан предупредить представителя нанимателя (работодателя) в письменной форме, не позднее чем за 5 рабочих дней в порядке обмена документами, установленным служебным контрактом (трудовым договором).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников или денежное содержание служащих определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области.

5.2. При планировании фонда оплаты труда государственному казенному учреждению предусматриваются дополнительные ассигнования на установление выплат стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего характера начальников учреждений определяются Главным управлением. Размеры выплат стимулирующего характера работников учреждений определяются учреждениями самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждениям, и в пределах средств, предусмотренных на выполнение государственного задания.

При разработке положения о премировании должны быть определены порядок и условия поощрения служащих, работников за выполнение особо важных и сложных заданий и результатов работы за квартал, год.

5.3. Пересмотр тарифных ставок и должностных окладов работников и служащих в сторону изменения производится работодателем с обязательным официальным извещением соответствующего выборного органа Профсоюза не менее чем за 2 месяца до их предполагаемого введения. При этом обязательным является обоснование предполагаемых изменений.

5.4. Минимальный размер оплаты труда работников не должен быть ниже установленного в Московской области.

5.5. Выплата заработной платы работникам или денежного содержания служащим производится в сроки, установленные Служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, согласованными с соответствующими выборными органами Профсоюза. В случае нарушения установленных сроков Главное управление принимает незамедлительные меры, обеспечивающие своевременность и полноту расчетов по выплате заработной платы.

В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам или денежного содержания служащим и не принятия мер Главным управлением профсоюзные органы вправе обратиться в органы Гострудинспекции или непосредственно в суд по вопросу защиты коллективных интересов служащих и (или) работников.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Не допускается сокращение служащих и работников без соблюдения требований ТК РФ, Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Закона Московской области «О государственной гражданской службе Московской области» и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Московской области.

6.2. При проведении реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата служащих и работников учитываются нормы ТК РФ, Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Закона Московской области «О государственной гражданской службе Московской области», Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области, а также совместно с соответствующими исполнительными органами государственной власти решаются вопросы трудоустройства высвобождаемых служащих и работников.

6.2.1. Не позднее, чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению соответствующих должностей гражданской службы и работников, представитель нанимателя (работодатель) представляет в соответствующие выборные органы Профсоюза информацию о возможном расторжении служебного контракта со служащими и трудового договора с работниками в соответствии со статьей 38 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьей 82 ТК РФ.

6.2.2. При массовом увольнении Стороны руководствуются критериями массового увольнения, установленными Московским областным трехсторонним (Региональным) соглашением между Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области.

6.2.3. Увольняемым в связи с сокращением численности или штата работникам предоставляют льготы и компенсации согласно действующему трудовому законодательству.

6.2.4. Гарантии и компенсации в связи с сокращением служащих определяются трудовым законодательством и другими нормативными актами Российской Федерации и Московской области о государственной службе.

6.3. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборного профсоюзного органа (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

7.2. Работодатель (представитель нанимателя):

разрабатывает и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья служащих и работников;

создает службы охраны труда (вводит в штат специалистов по охране труда), или назначает лиц, ответственных за охрану труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (статья 223 ТК РФ);

проводит работы по специальной оценке условий труда рабочих мест, ежегодно предусматривает выделение на эти цели необходимые денежные средства;

предоставляет служащим и работникам информацию 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, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе отражения этих вопросов в трудовых договорах и служебных контрактах;

обеспечивает реализацию права служащих и работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения опасности для их жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

организует и обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

принимает меры по обеспечению профсоюзных организаций денежными средствами на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, а также мероприятия по организации оздоровительной компании детей и подростков.

7.3. Работодателями (их представителями) создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателей и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатели (их представители) 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.

7.5. 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 снижению (недопущению) производственного травматизма.

7.6. Работодатели (их представители) ежегодно уточняют перечень должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и специфики труда и принимают необходимые меры по их финансовому обеспечению.

7.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

7.8. Соглашение по охране труда, заключаемое сторонами социального партнерства, является неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.9. Стороны обеспечивают реализацию законодательства Российской Федерации и Московской области в сфере охраны труда.

7.10. При заключении коллективных договоров предусматриваются дополнительные выплаты в случае производственной травмы служащего, работника, а в случае смерти служащего, работника – членам его семьи.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. В целях привлечения на работу молодежи, создания молодым служащим и работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты работодатель (представитель нанимателя) обязуется:

обеспечить молодым служащим и работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

совместно с профсоюзной организацией создать комиссию по работе с молодежью;

создавать условия для профессионального роста и повышения квалификации;

способствовать карьерному росту молодых специалистов.

8.2. Исходя из потребности Главного управления, учреждения, направляют молодежь на учебу в образовательные учреждения высшего профессионального образования с предоставлением работы по специальности после окончания учебы.

8.3. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку), на производстве может быть предоставлено:

возможность работы в режиме гибкого рабочего времени;

дополнительный отпуск и другие льготы, определяемые коллективным договором.

8.4. Главное управление, учреждение совместно с Профсоюзом организывает:

проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого специалиста, молодого работника;

спортивный и культурный досуг молодежи.

8.5. Стороны оказывают социально-экономическую поддержку молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействуют в решении первичных жилищных и бытовых проблем.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ

9.1. При заключении коллективного договора предусматриваются дополнительные социальные гарантии для служащих и работников по сравнению с настоящим Соглашением, а также действующим законодательством Российской Федерации и Московской области.

Данное Соглашение не ограничивает Стороны в расширении социальных прав и гарантий служащих и работников при наличии денежных средств по их обеспечению.

9.2. Конкретные формы социальных льгот, гарантий и компенсаций устанавливаются коллективными договорами с учетом местных условий, финансовых возможностей учреждений.

9.3. Главное управление осуществляет сбор документов служащих, нуждающихся в улучшении жилищных условий, для представления в соответствующие жилищные комиссии для постановки служащих на учет по улучшению жилищных условий.

9.4. Работодатель определяет работников, имеющих разъездной характер работы, которым возмещаются расходы на проезд в общественном транспорте.

Порядок и условия возмещения таких расходов определяется коллективным договором в пределах средств, предусмотренных на содержание учреждений.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Главное управление и подведомственные учреждения в сфере обеспечения прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций:

не препятствует представителям профсоюзных органов посещать учреждения, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим соглашением прав и уставных задач Профсоюза;

производит через бухгалтерии Главного управления и учреждений безналичное удержание и перечисление на счета соответствующих профсоюзных органов членских профсоюзных взносов на основании личных заявлений членов профсоюза;

представители нанимателя, работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

содействует обеспечению прав профсоюзных организаций;

предоставляет не освобожденному профсоюзному работнику свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей;

бесплатно предоставляет профсоюзным органам помещение, оборудование и средства связи для осуществления деятельности профсоюзных организаций в интересах служащих и работников;

гарантирует освобождение от работы членов Профсоюза, избранных в качестве делегатов, членов выборных органов Профсоюза, на время работы конференции или иного мероприятия Профсоюза.

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

предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, коллегий, межведомственных комиссиях и других мероприятиях по вопросам, влияющих на социально-экономическое и правовое положение служащих и работников;

предоставляет право служащим и работникам на участие в управлении путем включения представителей выборных профсоюзных органов в составы комиссий по распределению жилья, по охране труда, технике безопасности и др.;

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

10.2. Служащие и работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный профсоюзный орган, обладают такими же трудовыми правами и гарантиями, как и другие служащие и работники, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.3. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии с согласия служащего, работника другая равноценная должность (работа) в том же структурном подразделении.

В соответствии со статьей 375 ТК РФ при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае ликвидации подведомственного учреждения, оно сохраняет за этим работником средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – до одного года.

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

10.5. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, кроме медицинских работников, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

10.6. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем (его заместителем) профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, в случае сокращения численности или штата работников допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Московская областная организация Профсоюза совместно с первичными организациями Профсоюза обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы организаций, укреплению трудовой дисциплины, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

11.2. Защищать законные права и интересы членов Профсоюза перед работодателями в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации и Московской области. Профсоюз не несет ответственности за невыполнение условий Соглашения в отношении лиц, не являющихся членами Профсоюза.

11.3. Предоставлять бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

11.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Главного управления в совместных совещаниях, заседаниях, коллегиях Главного управления по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

11.5. Руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением служащим и работникам социальных гарантий, предусмотренных действующими соглашениями, коллективными договорами и трудовым законодательством. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

11.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию несчастных случаев.

11.7. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям Главного управления и подведомственных учреждений, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

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

11.10. За счет средств профсоюзного бюджета производить денежные выплаты членам Профсоюза при несчастных случаях во время исполнения служебных обязанностей, а также во время следования к месту работы или с работы на служебном транспорте, повлекших за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть.

11.11. Добиваться принятия работодателями мер по улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.12. Осуществлять контроль соблюдения законодательства Российской Федерации, регулирующего трудовые отношения при изменении подведомственности учреждений и их реорганизации.

12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, подведомственных Главному управлению, и необходимость улучшения положения служащих и работников Главное управление:

12.1.1. Обеспечивает финансирование подведомственных учреждений в соответствии с утвержденными в установленном порядке лимитами бюджетных обязательств на соответствующий год.

12.1.2. При реализации функций государственного заказчика государственных программ Московской области предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих государственных программах Московской области, затрагивающих социально-трудовые права служащих и работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

12.1.3. Разрабатывает с учетом мнения Профсоюза проекты правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права служащих и работников.

Проекты правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, на локальном уровне разрабатываются начальниками учреждений с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

12.1.4. Доводит в установленном порядке правовые акты Главного управления, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы служащих и работников, до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в части, их касающейся.

12.2.В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

12.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

12.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в Главном управлении и подведомственных учреждениях на региональном и локальном уровнях.

12.2.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления контроля выполнения Соглашения.

12.2.4. Оказывать содействие представителю нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров.

12.3. Представитель нанимателя, работодатели при получении уведомления в письменной форме от региональной или первичной профсоюзной организации о намерении заключить региональное отраслевое соглашение или коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных сторонами условиях.

12.4. Стороны:

содействуют повышению эффективности заключаемого отраслевого соглашения на региональном уровне и коллективных договоров в Главном управлении и подведомственных учреждениях;

изучают практику работы представителя нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов по выполнению настоящего Соглашения, а также заключению и выполнению коллективных договоров в подведомственных учреждениях, с опубликованием материалов в соответствующих средствах массовой информации;

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

рассматривают наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы служащих и работников на совместных заседаниях коллегии Главного управления и президиума Московской областной организации Профсоюза.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Данное Соглашение вступает в силу с «01» января 2023 года и действует по «31» декабря 2025 года.

13.2. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами и их представителями в составе Комиссии.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют комиссию или Стороны, непосредственно подписавшие настоящее Соглашение. Стороны проводят консультации по существу предоставленной информации и принимают решение.

13.3. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение вносятся в течение срока его действия по взаимной договоренности сторон.

Ни одна из Сторон, заключивших настоящее соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

13.4. За неисполнение обязательств, возложенных настоящим Соглашением, Стороны несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

13.5. В случае реорганизации права и обязанности Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

13.6. Итоги выполнения Соглашения подводятся ежегодно на заседании Комиссии и президиума Московской областной организации Профсоюза.

13.7. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключения Соглашения на новый период.

Приложение
к Соглашению между Московской
областной организацией
Общероссийского профессионального
союза работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации
и Главным управлением гражданской
защиты Московской области
на 2023-2025 г.г.

Состав

**комиссии по подготовке, заключению и контролю
за выполнением Соглашения между Московской областной
организацией Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации и Главным управлением гражданской защиты
Московской области на 2023-2025 г.г.**

Со стороны Главного управления гражданской защиты Московской области:

1. **Молчанов Б.В.** – заместитель руководителя Главного управления гражданской защиты Московской области в ранге министра;
2. **Семенченко Е.М.** – начальник отдела финансового обеспечения, бухгалтерского учета и отчетности – главный бухгалтер Главного управления гражданской защиты Московской области;
3. **Афанасьева И.Ю.** – главный юрисконсульт правового отдела Главного управления гражданской защиты Московской области;
4. **Толоконникова Е.А.** – главный инспектор отдела организации мероприятий и кадрового обеспечения Главного управления гражданской защиты Московской области.

Со стороны Московской областной организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ:

1. **Бушуев С.Е.** – заместитель председателя Московской областной организации Профсоюза;
2. **Рубцов В.А.** – главный технический инспектор труда обкома Профсоюза;
3. **Тихомиров А.В.** – главный правовой инспектор труда обкома Профсоюза;
4. **Загороднов М.А.** – председатель отраслевой организации Профсоюза.

Дополнительное соглашение № 1

к Соглашению от 28.12.2022 между Московской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Главным управлением гражданской защиты Московской области на 2023-2025 г.г

« 12 » мая 2023 г.

г. Москва

Московская областная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Московская областная организация Профсоюза) в лице председателя Бушуевой В.М., действующей на основании Устава Профсоюза и Главное управление гражданской защиты Московской области (далее – Главное управление) в лице руководителя Главного управления в ранге министра Самолевского С.В., действующего на основании Положения о Главном управлении, далее совместно именуемые Стороны заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В главе 3 «Рабочее время и время отдыха»:

дополнить пунктами 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5 и 3.3.6 следующего содержания:

«3.3.1. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение работника к сверхурочным работам с их письменного согласия или без их согласия допускается строго в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3.2. Для работников организаций, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (графиков дежурств).

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.

3.3.3. Продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.3.4. Для работников, занятых на работах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 или 2 степени, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, при этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов.

Для работников, занятых на работах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, при установленной сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

3.3.5. Увеличение продолжительности рабочего времени до 40 часов работникам, условия труда на рабочих местах которых, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, производится в порядке и на условиях, оговоренных в настоящем отраслевом соглашении и коллективном договоре, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

3.3.6. В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых введен суммированный учет рабочего времени, максимальная продолжительность учетного периода составляет 1 (один) год.».

2. В главе 5 «Оплата труда»:

пункт 5.2 изложить в следующей редакции:

«5.2. При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются необходимые средства для выплаты должностных окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в ночное время, праздничные дни и других видов компенсационного характера, единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год, надбавок за выслугу лет, за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы и других выплат стимулирующего характера.

При разработке положения о премировании должны быть определены порядок и условия поощрения служащих, работников за выполнение особо важных и сложных заданий и результатов работы за квартал, год.

Размеры выплат стимулирующего характера начальников учреждений определяются Главным управлением. Размеры выплат стимулирующего характера работников учреждений определяются учреждениями самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждениям.»;

дополнить пунктом 5.6 следующего содержания:

«5.6. За работу сверх установленной продолжительности рабочего времени устанавливается денежная компенсация. Размер компенсации устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения либо трудовым договором.».

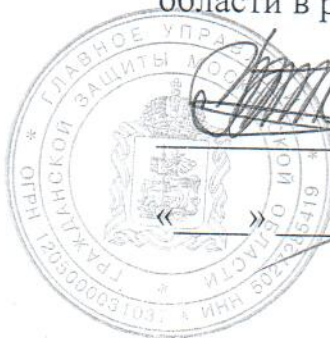
3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с даты его подписания, действует до истечения срока действия Соглашения и является его неотъемлемой частью.

4. В течение семи дней со дня подписания настоящего Дополнительного соглашения Главное управление в установленном порядке направляет его в уполномоченный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

Руководитель Главного управления
гражданской защиты Московской
области в ранге министра


С.В. Самолевский

« » 2023 г.



Председатель Московской областной
организации Профсоюза работников
госучреждений и общественного
обслуживания РФ


В.М. Бушуева

« » 2023 г.

