

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

Руководитель
территориального органа
Федеральной службы
государственной статистики по
Томской области


С.А. Шапшуков
«02» _____ 2023 г.



Н.П. Дырко
_____ 2023 г.


**ОТРАСЛЕВОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОРГАНА ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ ПО ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2023 - 2026 годы**

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 34

20 ноября 2023

Томск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Отраслевого Регионального соглашения Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Томской области на 2023-2026 годы (далее - Соглашение) являются:

- федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие) и работники территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Томской области (далее - Томскстат), в лице их полномочного представителя – Томской областной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз);

- представитель нанимателя, работодатель – руководитель Росстата, в лице их полномочного представителя - руководителя Томскстата.

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

1.3. Соглашение является:

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

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

1.4. Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников Томскстата и обязательно для выполнения всеми представителями нанимателя, работодателями и выборными профсоюзными органами.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров на территориальном уровнях социального партнерства.

Представители нанимателя, работодатели при получении уведомления от первичной организации Профсоюза о намерении заключить коллективный договор должны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.6. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением Соглашения осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений Томскстата.

1.7. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения представителями сторон Томскстат направляет его на уведомительную регистрацию в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости.

1.8. Представители сторон Соглашения в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его копию представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием гражданских служащих и работников Томскстата и выполнения принятых обязательств.

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

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

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

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов, гражданских служащих и работников.

1.12. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских

служащих и работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Томскстата.

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

2. СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебная деятельность 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, а также нормативными правовыми актами Министерства экономического развития Российской Федерации, Росстата и Томскстата, принятыми в пределах их компетенции.

Трудовые отношения работников Томскстата регулируются трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативно-правовыми актами Росстата и Томскстата, принятыми в пределах его компетенции.

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

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

Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников Томскстата, разрабатываются Томскстатом с учетом соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.4. Режим рабочего времени гражданских служащих регулируется Служебным распорядком Томскстата, режим рабочего времени работников - правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными представителем нанимателя, работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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.

Для женщин, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективными договорами или служебными контрактами (трудовыми договорами) устанавливается 36-часовая служебная (рабочая) неделя, если меньшая продолжительность служебной (рабочей) недели не предусмотрена для них федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

Исполнение гражданским служащим должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени допускается с его письменного согласия и оплачивается как сверхурочная работа.

2.7. В Томскстате, 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).

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

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

Гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

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

- 1) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;
- 3) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- 4) при стаже гражданской службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет для гражданских служащих, не может превышать 40 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный служебный день 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.

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

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

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

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

2.13. Гражданским служащим и работникам Томскстата, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней.

Для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности, по письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), проходящего службу (работающего) в органах и организациях Томскстата, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) предоставляется ему в удобное для него время.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

2.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению гражданского служащего или работника могут предоставляться по частям.

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. Одному из родителей (опекуну, попечителю), проходящему службу (работающему) в Томскстате, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

2.18. Проходящим службу (работающим) в Томскстате одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или (и) имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению гражданского служащего, работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

2.20. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников Томскстата, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.21. Представители нанимателя включают представителя выборного профсоюзного органа в состав комиссии, образованной в Томскстате по

соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

2.22. 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 созданию и обеспечению условий стабильной работы Томскстата и формированию фонда оплаты труда гражданских служащих и работников Томскстата.

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

3.3. Оплата труда работников Томскстата, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, проводится 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 трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Росстата, 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, Росстатом.

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 прохождения гражданской службы, премировании гражданских служащих утверждаются представителем нанимателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

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

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

3.12. 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.

3.13. 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.

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

3.15. К денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников Томскстата, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

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

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1 Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в Томскстате, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах Томскстата;

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

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

4.2. Представители нанимателя, работодатели:

4.2.1. Организуют получение дополнительного профессионального образования гражданских служащих и работников за счет соответствующих средств.

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

4.2.3. Разрабатывают систему профессиональной подготовки и переподготовки работников, предусматривая на ее реализацию целевое выделение денежных средств.

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

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

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

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

4.4. Томскстат при наличии возможностей содействует представителям нанимателя (работодателям) в повышении профессионализма кадров, сохранении и рациональном использовании профессионального потенциала гражданских служащих и работников.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Томскстат информирует Томский обком Профсоюза и территориальные 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 профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

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

5.2.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников органа, организации Томскстата 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 органа, организации Томскстата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым при:

а) упразднении государственного органа (ликвидации организации Томскстат) с численностью работающих 15 и более человек;

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

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

в) увольнении гражданских служащих и работников в количестве 1 процента от общего числа проходящих службу и работающих в связи с упразднением государственного органа (ликвидацией Томскстата) либо

сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

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

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

5.2.6. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников органов и организаций Томскстата 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 Росстата свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- одному из двух гражданских служащих и работников из одной семьи.

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

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

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

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

5.2.11. 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, дополнительного профессионального образования гражданских служащих и работников (в возрасте – до 35 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 Томскстате, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

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

6.1.5. Предусматривают с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в Томскстате 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 и института наставничества;
- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;
- обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;
- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- оказание социальной поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;
- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи;
- установление работникам в возрасте до 30 лет процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях, где за условия проживания начисляется районный коэффициент и надбавка к заработной плате, если они до поступления на работу проживали в этом регионе не менее 5 лет.

7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.2. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса 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 обучению, по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников Томскстата, вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

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

7.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью 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 Томскстата обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами.

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

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

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

7.9. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ отказ гражданского служащего и работника Томскстата от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда,

не предусмотренных контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

7.10. Постановления 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 Томскстата, 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 для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса в случаях, предусмотренных коллективным договором, представители нанимателя, работодатели могут отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на проведение среди гражданских служащих и работников Томскстата культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Порядок и конкретный размер отчислений определяется коллективными договорами.

8.2. Представители нанимателя, работодатели с учетом мнения выборных профсоюзных органов в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом финансовых возможностей, местных условий и потребностей гражданских служащих и работников предусматривают через коллективные договоры установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

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

8.3. Представители нанимателя, работодатели:

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

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

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

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

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

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

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

- оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с действующим законодательством;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного денежного содержания (среднего заработка).

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 профсоюзным органам согласно их запросам информацию, сведения и разъяснения по служебным и социально-трудовым вопросам, касающимся службы и трудовой деятельности гражданских служащих

и работников Томскстата, в случаях, когда такие сведения необходимы для осуществления профсоюзной работы в интересах гражданских служащих и работников;

-содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении отделов Томскстата, 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, работодателя:

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в Томскстате производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов;

на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников Томскстата, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в Томскстате, производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию 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 профсоюзным органам Томскстата (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, необходимые для их деятельности;

могут поощрять морально 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, необходимые для осуществления их деятельности.

9.4. Гражданские служащие и работники, освобожденные от службы (работы) вследствие избрания их на выборные должности в первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие гражданские служащие и работники в соответствии с коллективным договором.

9.5. Гражданским служащим и работникам, освобожденным от службы (работы) вследствие избрания их на выборные должности в первичной профсоюзной организации, после окончания выборных полномочий предоставляется прежняя должность гражданской службы (работа), а при ее отсутствии другая равноценная должность (работа) в той же организации с согласия этого гражданского служащего или работника.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса и ст. 26 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», при невозможности предоставления соответствующей работы (должности гражданской службы) по прежнему месту работы (службы) в случае реорганизации организации Томскстата (упразднения государственного органа), ее правопреемник, а в случае ликвидации организации – Профсоюз сохраняет за этим гражданским служащим или работником его денежное содержание (средний заработок) на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – до одного года.

9.6. 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, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

9.8. 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 территориальном и локальном уровнях.

10.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в Томскстате.

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 первичной профсоюзной организации в Томскстате.

11. ОБЯЗАННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Томский обком Профсоюза обязуется:

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

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

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

11.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами Томскстата 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 Томскстата по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

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

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

11.9. 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 молодых гражданских служащих и работников (в возрасте – до 35 лет), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

11.12. Сохранять и развивать потенциал, повышать престиж, эффективность участия молодых гражданских служащих и работников в работе Томскстата, обеспечивать преемственность опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи.

11.13. Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой, второй и третьей групп в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза, работающих в Томскстате.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляют Томская областная общественная организация Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, 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. Томскстат, рассматривает наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы работников, на совместных заседаниях коллегий и соответствующих комитетов Профсоюза.

12.4. Данное Соглашение вступает в силу с 2 ноября 2023 года и действует по 31 декабря 2026 года. Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

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

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью (23) листов

Должность Председатель ПТО
Трудовой стажа

Подпись Александров В.А. А/С

« 09 ноября 2013 года М.П.

