

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ,
НА 2005 - 2007 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Отраслевого соглашения по государственным учреждениям, подведомственным Федеральной службе по труду и занятости, на 2005 - 2007 годы (далее - Соглашение) являются:

- работники государственных учреждений службы занятости, подведомственных Федеральной службе по труду и занятости, - центров занятости населения (далее - работники) в лице их представителя - Центрального комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - ЦК Профсоюза) в соответствии с действующим законодательством и Уставом Профсоюза;

- работодатели (центры занятости населения) в лице их представителя - Федеральной службы по труду и занятости (далее - Роструд), уполномоченной на представительство центрами занятости населения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Данное Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2007 года.

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей;

- основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников центров занятости населения при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени.

1.5. Работодатели, при получении уведомления от первичной организации Профсоюза в центре занятости населения о намерении заключить коллективный договор, обязаны вступить в переговоры и заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

Роструд и ЦК Профсоюза оказывают содействие сторонам Соглашения в заключении коллективных договоров.

1.6. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания действия Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение.

1.7. По взаимному согласию сторон Соглашения, в течение срока действия Соглашения, в его текст могут быть внесены изменения и дополнения, которые в десятидневный срок доводятся до сведения работников, выборных профсоюзных органов и работодателей.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения (коллективного договора), неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения (коллективного договора) или выполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статьи 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением Соглашения осуществляются Отраслевой комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее - Отраслевая комиссия), состав которой указан в приложении к Соглашению (не приводится).

1.10. В течение семи дней со дня подписания Соглашения оно направляется на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.11. Роструд и ЦК Профсоюза:

1.11.1. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения доводят текст Соглашения до работников и работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.11.2. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам центров занятости населения.

1.11.3. Обязуются ежегодно (в феврале следующего за отчетным года) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения работников и работодателей регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также индивидуальными правовыми актами Роструда, принятыми в пределах его компетенции.

При нарушениях в центрах занятости населения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, стороны Соглашения принимают меры к их устранению.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

2.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, коллективными договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка центра занятости населения.

2.5. По просьбе работников (работника) работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования центра занятости населения.

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

2.7. Работникам, проживающим и работающим в центрах занятости населения, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;

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

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в центре занятости населения, расположенного в районах Крайнего Севера России и приравненных к ним местностях, работодатель предоставляет вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется работодателем один раз для каждого ребенка.

2.8. 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 основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками центров занятости населения.

2.9. Графики отпусков в центрах занятости населения утверждаются работодателями с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.10. Работодатели предоставляют работникам, имеющим детей-инвалидов детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.11. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий включаются представители выборных профсоюзных органов.

2.12. Работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, наградами Российской Федерации и присвоению почетных званий.

3. Оплата труда

3.1. Система оплаты и стимулирования труда в центрах занятости населения, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Введение и пересмотр норм труда производится работодателями с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники центра занятости населения должны быть извещены не позднее чем за два месяца (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.4. Размер доплаты работнику за совмещение профессией (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работодателем по соглашению сторон трудового договора.

3.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.6. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.7. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в сроки, установленные коллективными договорами.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатели несут ответственность в рамках действующего законодательства.

Заработная плата руководителю центра занятости населения выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

3.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работника, оплачивается в размере среднего заработка работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.

3.9. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по центру занятости населения, это увеличение касается и подлежащих высвобождению работников.

4. Развитие кадрового потенциала

4.1. Работодатели с учетом мнения выборного профсоюзного органа создают условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников.

В этих целях организуют индивидуальное, курсовое и другие формы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и обучения за счет средств центров занятости населения.

4.2. Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников.

4.3. По окончании профессионального обучения работнику присваивается соответствующая квалификация и по возможности предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией.

4.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и профессионального высшего образования, работодатель обязан создавать необходимые условия и обеспечивать гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором.

4.5. При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

4.6. Роструд и управления федеральной государственной службы занятости населения по субъектам Российской Федерации содействуют работодателям в повышении профессионализма кадров.

5. Содействие занятости

5.1. Роструд и управления федеральной государственной службы занятости населения по субъектам Российской Федерации информируют Центральный, соответствующие комитеты Профсоюза не менее чем за три месяца о намерениях реорганизации центров занятости населения и сокращения в связи с этим численности работников.

5.2. Работодатели:

5.2.1. С учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ (услуг) разрабатывают совместно с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости работников.

5.2.2. Принимают решение о массовом высвобождении работников после консультаций с выборным профсоюзным органом.

Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников в течение полугодия.

5.2.3. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией центра занятости населения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

5.2.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- своевременно, не менее чем за три месяца представляют соответствующему Управлению федеральной государственной службы занятости населения и соответствующим выборным профсоюзным органам информацию о возможном массовом высвобождении работников, а также сведения о количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, и сроке, в течение которого оно будет осуществлено;

- предупреждают под расписку каждого работника, подлежащего увольнению, о его предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

Одновременно с предупреждением предлагают работнику другую работу в том же центре занятости населения с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

По договоренности сторон предоставляют ему в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы. Порядок и условия предоставления этого времени определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

5.2.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- перемещения работников внутри центра занятости населения на вакантные подходящие должности (рабочие места).

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы центров занятости населения.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров центров занятости населения.

6.2. Работодатель обязан обеспечить безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и ведомственными целевыми программами.

6.3. Работники обеспечиваются рабочими местами и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

6.4. Работодатель в сроки, определенные коллективным договором, проводит с участием представителя(ей) выборного профсоюзного органа аттестацию рабочих мест с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов с оценкой травмобезопасности производственного оборудования. Работодатели организуют работу по проведению аттестации рабочих мест и сертификации работ по охране труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.5. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

6.6. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" профсоюзные комитеты центров занятости населения составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

6.7. Работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников. Назначают ответственного за охрану труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.8. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

6.9. При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации за отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.10. Работодатели не реже одного раза в год проводят анализ состояния травматизма в центрах занятости населения (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с соответствующими выборными профсоюзными органами мероприятия по его снижению (недопущению).

6.11. В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" в центрах занятости населения с численностью более 10 работников создаются на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда из представителей работодателей и Профсоюза. Работодатели создают необходимые условия для работы совместных комитетов (комиссий) и уполномоченных профкомов по охране труда.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатели с учетом финансовых возможностей, местных условий и потребностей работников предусматривают через коллективные договоры установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации для работников устанавливаются в коллективных договорах.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Сохраняют за работником, признанным медико-социальной экспертизой утратившим профессиональную трудоспособность вследствие общего заболевания, бытовой или производственной травмы, средний заработок на срок его переквалификации для обеспечения работой в данном центре занятости населения.

7.2.2. Руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования", осуществляют совместно с выборными профсоюзными органами персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

7.2.3. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций

8.1. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов в центрах занятости населения регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и могут дополняться в коллективных договорах центров занятости населения.

8.2. Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников в профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах;

- предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам работников;

- содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении центров занятости населения для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

8.3. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

8.3.1. Работодатели:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в центрах занятости населения;

- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в центрах занятости населения, производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, для обеспечения защиты работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений;

- предоставляют, в соответствии с коллективным договором, бесплатно выборным профсоюзным органам центров занятости населения (для обеспечения их деятельности в интересах работников) оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

- предоставляют выборным профсоюзным органам возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

9. Обязательства Центрального и территориальных комитетов Профсоюза

ЦК Профсоюза совместно с территориальными комитетами (советами) Профсоюза обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности, стабилизации и повышению эффективности работы центров занятости

населения, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

9.2. Представлять и защищать законные права и интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.3. Не организовывать коллективных акций протеста по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии выполнения обязательств.

9.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Роструда в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для работников вопросов.

9.5. Совместно с руководством Роструда готовить предложения по совершенствованию оплаты труда работников.

9.6. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами центров занятости населения законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением работникам социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством. Принимать меры, способствующие устранению имеющихся недостатков.

9.7. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям центров занятости населения, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.8. Проводить разъяснительную работу среди работников центров занятости населения о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

9.9. ЦК Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев на производстве со смертельным исходом и при получении инвалидности первой группы всех членов Профсоюза, работающих в центрах занятости населения.

10. Заключительные положения

10.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Отраслевой комиссии, а также территориальными, первичными организациями Профсоюза.

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

10.2. В случае нарушения одной из сторон условий Соглашения соответствующие органы другой стороны направляют представление стороне, нарушившей условия Соглашения, об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума ЦК Профсоюза и в Роструде и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.

10.5. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31 декабря 2007 года.

Председатель
профсоюза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации

В.П.САВЧЕНКО
17 августа 2005 года

Руководитель
Федеральной службы
по труду и занятости
М.А.ТОПИЛИН
17 августа 2005 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 29/05-07 от 17 августа 2005 г.
