

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

Н.А. Водянов

"20" декабря 2013 г.

Генеральный директор
Судебного департамента
при Верховном Суде
Российской Федерации

А.В. Гусев

"20" декабря 2013 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И СУДЕБНЫМ ДЕПАРТАМЕНТОМ
ПРИ ВЕРХОВНОМ СУДЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2014–2016 ГОДЫ

Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2014–2016 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне и разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ) и Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие, гражданский служащий), а также другие работники федеральных судов общей юрисдикции и системы Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации (далее – работники, работник) в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

представители нанимателя (работодатели) – председатели федеральных судов (далее – суды), руководители Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации (далее – Судебный департамент), а также управлений (отделов) Судебного департамента в субъектах Российской Федерации и создаваемых им учреждений (далее – органы и учреждения Судебного департамента) в лице их представителя – Генерального директора Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации.

1.3. Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними отношений между гражданскими служащими, работниками и представителями нанимателя, работодателями, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам прохождения федеральной государственной гражданской службы (далее – гражданская служба), осуществления трудовой деятельности, оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, предоставления гражданским служащим (работникам) социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства;

основой для заключения региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров, служебных контрактов, трудовых договоров.

1.4. Соглашение распространяется на всех представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями и выборными органами организаций Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы, выборный профсоюзный орган).

К гражданским служащим (работникам), не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

1.6. Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителям нанимателя (работодателям) и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Представители нанимателя (работодатели) при получении уведомления от региональной (межрегиональной) или первичной организации Профсоюза о намерении заключить региональное отраслевое соглашение, коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных сторонами Соглашения условиях.

1.7. Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 г. и действует до 31 декабря 2016 г.

Стороны Соглашения обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения или по продлению срока действия Соглашения на новый период.

1.8. Представители сторон Соглашения в двухнедельный срок после уведомительной регистрации Соглашения направляют его копии представителям нанимателя (работодателям) и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием гражданских служащих (работников) и выполнения принятых обязательств.

1.9. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение, по организации контроля за его выполнением и подведением итогов, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий возлагаются на Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в федеральных судах общей юрисдикции и системе Судебного департамента (далее – Отраслевая комиссия).

1.10. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-трудовое и правовое положение гражданских служащих (работников), применяются со дня вступления их в силу.

1.11. Соглашение может быть изменено или дополнено в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его

неотъемлемой частью и доводятся до сведения гражданских служащих (работников) и представителей нанимателя (работодателей).

1.12. Стороны Соглашения:

1.12.1. Не могут в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке отказаться от принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации, ликвидации одного из представителей сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемого представителя одной из сторон переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового отраслевого соглашения или внесения в Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.12.2. Обеспечивают участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с толкованием положений Соглашения и его выполнением.

Толкование положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон в форме решений Отраслевой комиссии.

1.12.3. Своевременно представляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы гражданских служащих и работников.

1.12.4. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

1.13. В течение 7 рабочих дней со дня подписания Соглашения сторонами Судебный департамент в установленном порядке направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий федеральный орган исполнительной власти по труду.

1.14. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищённости гражданских служащих (работников).

2. ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Государственно-служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ, а в части, не урегулированной указанным Федеральным законом, – федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Представитель нанимателя (работодатель) обязан до подписания служебного контракта (трудового договора) с гражданским служащим (работником) ознакомить его под роспись с правилами служебного (трудового)

распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с прохождением гражданской службы, трудовой деятельности.

2.3. Содержание служебного контракта и трудового договора, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Трудовым кодексом.

Стороны служебного контракта и трудового договора определяют их условия с учетом законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных актов.

Условия, включаемые в служебный контракт (трудовой договор), не могут ухудшать положение гражданских служащих (работников) по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

Условия служебного контракта (трудового договора), снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего (работника), установленный законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, региональным отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Режим служебного (рабочего) времени гражданских служащих (работников) регулируется правилами служебного (трудового) распорядка, утвержденными представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.5. Для гражданских служащих (работников) обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

2.6. Для женщин, проходящих гражданскую службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором, служебным контрактом (трудовым договором) устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена для них федеральными законами.

Для женщин, проходящих гражданскую службу (работающих) в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установлена 36-часовая рабочая неделя.

В указанных случаях денежное содержание (заработная плата) выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.7. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности федеральной государственной гражданской службы (далее – должности гражданской службы). Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии с правилами служебного (трудового) распорядка федерального государственного органа и служебным контрактом по соответствующему перечню должностей.

Для отдельных работников также может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они при необходимости эпизодически могут привлекаться к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами служебного (трудового) распорядка.

2.8. Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 99 Трудового кодекса, производится работодателями с письменного согласия работника. В других случаях привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

2.9. По просьбе гражданских служащих и работников представители нанимателя (работодатели) могут устанавливать гибкий график работы и другие удобные для них формы организации труда.

2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Гражданским служащим, замещающим высшие и главные должности гражданской службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней.

Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы иных групп, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет исчисляется из расчета один календарный день за каждый год гражданской службы.

Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, не может превышать 45 календарных дней, для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, – 40 календарных дней.

Гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами служебного (трудового) распорядка государственного органа и который не может быть менее трех календарных дней.

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

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

2.13. Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, гражданским служащим и работникам, проходящим службу (работающим) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный 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.

2.14. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), проходящего гражданскую службу (работающего) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представители нанимателя (работодатели) предоставляют вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работникам отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса.

2.15. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.16. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый представителем нанимателя (работодателем) с учетом пожеланий гражданского служащего (работника), в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

2.18. Отзыв гражданского служащего (работника) из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна

быть предоставлена по выбору гражданского служащего (работника) в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.19. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.20. При увольнении гражданского служащему (работнику) выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

2.21. Представители нанимателя (работодатели) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия, присвоению почетных званий.

2.22. При проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего и урегулировании конфликта интересов в состав комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов включаются представители выборных профсоюзных органов.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают оплату труда гражданских служащих (работников) в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Судебного департамента в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (зарботной платы) в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки.

3.2. Оплата труда гражданских служащих судов и системы Судебного департамента производится в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. Оплата труда работников судов и системы Судебного департамента производится в соответствии с Трудовым кодексом, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных

учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Судебного департамента, судов, органов и учреждений Судебного департамента.

3.4. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами служебного (трудового) распорядка, коллективным договором (соглашением), служебным контрактом (трудовым договором). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении установленных сроков выплаты денежного содержания (заработной платы), оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся гражданскому служащему (работнику), их выплата производится с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.5. За гражданскими служащими (работниками) на время приостановления работ в связи с временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда сохраняются должность (место работы) и средний заработок.

3.6. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к денежному содержанию (заработной плате) устанавливаются районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока в размерах, определяемых с учетом размеров коэффициентов и процентных надбавок, установленных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.8. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно

отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

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

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

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

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день гражданским служащим и работникам, получающим месячный оклад, оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

При этом по желанию гражданского служащего (работника), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» представители нанимателя (работодатели) осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

4.2. В случае реорганизации или ликвидации суда, Судебного департамента, органа, учреждения Судебного департамента либо сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников и возможного расторжения служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими (работниками) представители нанимателя (работодатели) в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской

службы, численности или штата работников может привести к массовому увольнению гражданских служащих (работников) – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

Увольнение считается массовым при:

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

б) сокращении должностей гражданской службы, численности или штата 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 (работников) в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией суда, органа, учреждения Судебного департамента либо сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

4.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых гражданских служащих (работников) до наступления срока расторжения служебного контракта (трудового договора) и перемещения их на вакантные должности.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителями нанимателя (работодателями) как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих гражданских служащих (работников).

4.4. Представители нанимателя (работодатели) с письменного согласия гражданского служащего (работника) вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.5. Представители нанимателя (работодатели) производят увольнение гражданских служащих (работников), являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктами 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

4.6. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников представители нанимателя (работодатели) учитывают нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса

при рассмотрении преимущественного права на оставление на гражданской службе (работе).

Помимо основных категорий преимущественное право на оставление на гражданской службе (работе) предусматривается для:

беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких родителей (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет);

одиноких родителей (опекуны, попечители, приёмные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до шестнадцати лет;

лиц предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии);
проработавших в организации свыше 10 лет.

4.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения гражданских служащих и работников, в состав аттестационных комиссий включаются представители выборных профсоюзных органов.

4.8. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают высвобождаемым гражданским служащим (работникам) приоритетное предоставление рабочих мест в данном суде, Судебном департаменте, органе, учреждении Судебного департамента в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройство их во вновь создаваемых судах, органах и учреждениях Судебного департамента.

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1 Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих, работников в судах, органах и учреждениях Судебного департамента, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах судов, органов и учреждений Судебного департамента;

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.

5.2. Представители нанимателя (работодатели):

5.2.1. Организуют получение дополнительного профессионального образования гражданских служащих (работников), предусматривая на его реализацию выделение денежных средств.

5.2.2. Создают необходимые условия для совмещения гражданской службы (работы) гражданских служащих (работников) с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных

организациях высшего образования без отрыва от производства впервые, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

5.2.3. Направляют гражданского служащего, признанного по результатам аттестации не соответствующим замещаемой должности гражданской службы, с его согласия на получение дополнительного профессионального образования или переводят на другую должность гражданской службы.

5.2.4. При наличии оснований направляют гражданского служащего (работника) на получение дополнительного профессионального образования. Осуществляют финансирование и обеспечение прохождения гражданскими служащими (работниками) дополнительного профессионального образования в установленные сроки с сохранением должности (работы) и денежного содержания (среднего заработка) на этот период.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищённости молодёжи стороны Соглашения договорились о том, что молодым специалистом является гражданский служащий (работник) в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на гражданскую службу (работу) в суды, органы и учреждения Судебного департамента на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного служебного контракта (трудового договора).

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Соглашения являются:

6.2.1. Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.

6.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодёжи.

6.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающей молодёжи.

6.3. Представители нанимателя (работодатели) в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

6.3.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

6.3.2. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

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

6.4. Коллективными договорами судов, органов и учреждений Судебного департамента могут предусматриваться:

6.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация работы по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

6.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

6.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов.

6.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

6.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

6.4.7. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих (работников) как одно из приоритетных направлений работы.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

7.2. Представители нанимателя (работодатели) создают комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители и представители выборного профсоюзного органа.

Представители нанимателя (работодатели) создают необходимые условия для работы членов комиссий и уполномоченных лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождение обучения и др.), которые устанавливаются коллективным договором.

7.3. Представители нанимателя (работодатели) разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, в том числе по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

7.4. Представители нанимателя (работодатели) не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения выборных профсоюзных органов мероприятия по его снижению (недопущению).

7.5. Гражданские служащие (работники) обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

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

7.6. Отказ гражданского служащего (работника) от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

7.7. Представители нанимателя (работодатели) обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими (работниками), занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.8. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья гражданских служащих (работников) обязательны к рассмотрению представителями нанимателя (работодателями).

7.9. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего (работника), 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 профсоюзного органа.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны Соглашения принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, обеспечения жилыми помещениями, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

8.2. Представители нанимателя (работодатели):

8.2.1. Обеспечивают предоставление льгот и компенсаций гражданским служащим (работникам), подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Оказывают гражданским служащим содействие в предоставлении единовременной субсидии на приобретение жилого помещения в порядке,

установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения».

В состав комиссии Судебного департамента (подкомиссий) по предоставлению федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения включаются представители выборного профсоюзного органа.

8.2.3. Обеспечивают медицинское страхование гражданских служащих и членов их семей, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

8.2.5. В соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения выборных профсоюзных органов при заключении региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров предусматривают в них установление дополнительных социальных гарантий и льгот для гражданских служащих (работников) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и компенсации отражаются в коллективных договорах.

8.3. Согласно законодательству Российской Федерации представители нанимателя (работодатели) предоставляют гражданским служащим и работникам гарантии и компенсации в случаях:

- направления в служебные командировки;
- переезда на работу в другую местность;
- исполнения государственных или общественных обязанностей;
- совмещения гражданской службы (работы) с обучением;
- вынужденного прекращения гражданской службы (работы) не по вине гражданского служащего (работника);
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом № 10-ФЗ, Генеральным соглашением

между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Представители нанимателя (работодатели):

соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих (работников) в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций;

не препятствуют вступлению гражданских служащих, работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий первичных профсоюзных организаций в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях;

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

содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении судов, Судебного департамента, его органов и учреждений, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав гражданских служащих и работников, а также уставных задач Профсоюза;

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания (зарботной платы) производят бесплатное удержание и безналичное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счета выборных профсоюзных органов;

на основании личных письменных заявлений гражданских служащих, работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания (зарботной платы) производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета выборных профсоюзных органов денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных выборными профсоюзными органами, для обеспечения защиты их прав и интересов;

безвозмездно предоставляют выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих, работников оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны), возможность пользования электронной и факсимильной связью, транспортные средства;

безвозмездно производят для выборных профсоюзных органов множительные и машинописные работы.

9.3. Гарантии, предоставляемые гражданским служащим, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов:

9.3.1. Представители нанимателя (работодатели):

освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих, работников, на время прохождения профсоюзной учебы, а также для участия в

качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов;

имеют право поощрять морально и материально руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении задач по созданию условий для полного и независимого осуществления правосудия.

9.3.2. Увольнение по инициативе представителя нанимателя (работодателя) руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа, не освобожденного от 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 только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО И РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Центральный комитет Профсоюза совместно с региональными (межрегиональными) комитетами Профсоюза обязуется:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в федеральных судах общей юрисдикции, Судебном департаменте, его органах и учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их деятельности, укреплению служебной дисциплины (дисциплины труда) гражданских служащих (работников) присутствующими Профсоюзу методами.

10.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих, работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размерах и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, перед представителями нанимателя (работодателями) в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им юридическую помощь.

10.1.3. Руководствуясь Федеральным законом № 10-ФЗ 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 гражданским служащим (работникам) социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

10.1.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь выборным профсоюзным органам, организовывать совместное обучение

профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя (работодателей) по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10.1.5. Проводить экспертизу проектов федеральных законов и других нормативных правовых актов по социально-правовым вопросам.

10.1.6. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих (работников) о правах и роли Профсоюза в защите их трудовых, социально-правовых и профессиональных интересов.

10.1.7. За счет средств бюджета Профсоюза заключать договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом и получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов Профсоюза, проходящих гражданскую службу (работающих) в федеральных судах общей юрисдикции, Судебном департаменте, его органах и учреждениях.

11. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильное функционирование судов, Судебного департамента, его органов и учреждений, повышение уровня жизни гражданских служащих и работников, их социально-правовую защиту.

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между гражданскими служащими, работниками (представителями гражданских служащих, работников) и представителями нанимателя, работодателями (представителями работодателей), направленных на обеспечение согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

11.2. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

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

11.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном и локальном уровнях.

11.2.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него необходимых изменений, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения.

11.2.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в судах, Судебном департаменте, его органах и учреждениях.

11.2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений,

обеспечения гарантий социально-трудовых прав гражданских служащих, работников, совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

11.2.6. Рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих и работников судов, Судебного департамента, его органов и учреждений, на совместных заседаниях коллегий и президиумов соответствующих комитетов Профсоюза.

11.2.7. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза.

11.3. Представители нанимателя (работодатели) обязуются:

11.3.1. Обеспечивать полное и своевременное финансирование судов, органов и учреждений Судебного департамента в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период.

11.3.2. Обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы гражданских служащих (работников).

11.3.3. При подготовке приказов и распоряжений, затрагивающих права и интересы гражданских служащих и работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

11.3.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ представлять Профсоюзу информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников судов, Судебного департамента, его органов и учреждений и (или) влияющих на их социально-правовое положение.

11.3.5. Доводить в установленном порядке нормативные правовые акты Судебного департамента, затрагивающие служебные и социально-правовые интересы гражданских служащих и работников судов, органов и учреждений Судебного департамента, до сведения выборных профсоюзных органов в части, касающейся их полномочий.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также региональные (межрегиональные), первичные профсоюзные организации, представители нанимателя (работодатели) и соответствующие органы по труду.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Представители сторон Соглашения проводят

консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

12.2. Стороны ежегодно (в феврале следующего за отчетным года) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза с участием представителя Судебного департамента (по согласованию) и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, представителей нанимателя (работодателей).

12.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.4. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.