

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНАМ И ОРГАНИЗАЦИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ НА 2006 - 2008 ГОДЫ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено между Центральным комитетом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой государственной статистики на 2006 - 2008 годы.

1.2. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс), Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральных законов "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О государственной гражданской службе Российской Федерации", "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- федеральные государственные гражданские служащие (далее - гражданские служащие) и работники Федеральной службы государственной статистики (далее - Росстат), его территориальных органов, предприятий (учреждений), находящихся в ведении Росстата, в лице их представителя - Центрального комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - ЦК Профсоюза);

- работодатели (представители нанимателя) - Росстат, его территориальные органы, предприятия (учреждения), находящиеся в ведении Росстата, в лице их представителя - Росстата.

1.4. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2006 года и действует по 31 декабря 2008 года.

1.5. Соглашение:

- распространяется на работодателей (представителей нанимателя), гражданских служащих, работников Росстата, его территориальных органов, предприятий (учреждений), находящихся в ведении Росстата;

- является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений между гражданскими служащими, работниками и работодателями (представителями нанимателя), содержащим обязательства по установлению условий труда и прохождения гражданской службы, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для гражданских служащих и работников Росстата, его территориальных органов, предприятий (учреждений), находящихся в ведении Росстата, нормы которого обязательны для выполнения;

- является основой для заключения региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров, трудовых договоров, служебных контрактов и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников при наличии собственных средств работодателей (представителей нанимателя) для их обеспечения.

Стороны обязуются содействовать заключению региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

1.6. Ведение коллективных переговоров, а также подготовку, заключение и контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее - Отраслевая комиссия), состав которой указан в приложении (не приводится) к настоящему Соглашению.

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

1.8. Стороны договорились о том, что в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направить его работодателям (представителям нанимателя) и профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием гражданских служащих и работников, а также для контроля выполнения принятых обязательств.

1.9. 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 разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

1.10. По взаимному согласию представителей сторон Соглашения в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Изменения и дополнения доводятся до сведения гражданских служащих и работников, выборных профсоюзных органов и работодателей (представителей нанимателя).

2. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работодатели (представители нанимателя):

2.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

2.1.2. Увольнение гражданских служащих и работников осуществляют в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В случае увольнения гражданских служащих и работников в связи с ликвидацией, реорганизацией работодателей (нанимателей), осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым гражданским служащим предоставляют гарантии и компенсации в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", а высвобождаемым работникам - в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Предупреждают гражданских служащих и работников об их предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца.

Взаимодействуют со службами занятости субъектов Российской Федерации в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых гражданских служащих и работников.

2.1.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность гражданских служащих и работников регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- 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 работодателей (представителей нанимателя) на освобождающиеся места.

2.1.4. Направляют гражданского служащего, не прошедшего государственный квалификационный экзамен или аттестацию по причине несоответствия уровня профессиональной подготовки требованиям к замещаемой им гражданской должности соответствующей группы (квалификационного разряда), с его согласия на повышение квалификации или переподготовку или переводят на другую гражданскую должность.

2.1.5. Содействуют высвобождаемым гражданским служащим и работникам в трудоустройстве через региональные органы службы занятости. В этих целях не менее чем за три месяца представляют органам службы занятости и соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях гражданских служащих и работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

2.1.6. Совместно с соответствующими выборными профсоюзными органами определяют в соответствии с законодательством Российской Федерации в региональных соглашениях критерии массовости увольнения работников.

3. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3.1. Работодатели (представители нанимателя) с учетом мнения выборного профсоюзного органа создают условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения гражданских служащих и работников.

В этих целях организуют индивидуальное, курсовое и другие формы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и обучения за счет соответствующих средств, в том числе собственных.

3.2. Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах служебного и рабочего времени, установленного правилами служебного распорядка или внутреннего трудового распорядка.

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

3.4. Гражданским служащим и работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, работодатели (представители нанимателя) создают необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе, трудовым законодательством и коллективным договором.

3.5. При решении вопроса о присвоении очередного квалификационного чина или при ином продвижении по гражданской службе и работе должны учитываться успешное прохождение гражданскими служащими и работниками профессионального обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

3.6. Росстат при наличии возможностей содействует работодателям (представителям нанимателя) в повышении их профессиональных знаний.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", а в части, не урегулированной указанным Законом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, региональными соглашениями и коллективными договорами.

4.3. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы гражданских служащих и работников, разрабатываются Росстатом по согласованию с ЦК Профсоюза, а в территориальных органах - работодателями (представителями нанимателя) по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

4.4. Режим служебного и рабочего времени гражданских служащих и работников регулируется служебным распорядком и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями (представителями нанимателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.5. Для гражданских служащих и работников обеспечивается нормальная продолжительность служебного и рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.6. По просьбе гражданских служащих и работников и на основании законодательства Российской Федерации работодатель (представитель нанимателя) может устанавливать гибкий график служебного времени и работы, а также другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования организации.

4.7. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя (представителя нанимателя) за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем (представителем нанимателя) с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.8. Для отдельных гражданских служащих и работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателей они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих служебных и трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей, по которым устанавливается режим ненормированного рабочего дня, устанавливается коллективным договором или служебным распорядком и правилами внутреннего трудового распорядка работодателей (представителей нанимателя).

4.9. Ежегодные основной и дополнительные оплачиваемые отпуска гражданским служащим предоставляются в соответствии со статьей 46 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 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.

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом.

4.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет 28 календарных дней.

4.11. Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный служебный (рабочий) день определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. N 884.

В отношении гражданских служащих нормы названного Постановления применяются впредь до принятия соответствующего постановления Правительства Российской Федерации.

4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляется в соответствии с нормативами, установленными Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, с последующими изменениями и дополнениями.

4.13. В соответствии со статьей 321 Трудового кодекса лицам, проживающим и работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется 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.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель (представитель нанимателя) предоставляет 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 один раз для каждого ребенка.

Гражданским служащим и работникам предоставляются и иные дополнительные отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.14. В соответствии с частью 2 статьи 116 Кодекса работодателя (представители нанимателя) с учетом производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по категориям работников определяется в коллективном договоре.

4.15. По соглашению между гражданским служащим, работником и работодателем (представителем нанимателя) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.16. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются работодателем (представителем нанимателя) с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.17. При проведении аттестации гражданских служащих и работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

4.18. Работодатели (представители нанимателя) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатели (представители нанимателя):

5.1.1. Обеспечивают своевременную оплату труда гражданских служащих и работников.

5.1.2. Обеспечивают устойчивую работу своих структурных подразделений, рациональное и целевое использование финансовых средств для социально-производственного развития.

5.1.3. Проводят работы по развитию информационно-вычислительной системы, включая:

- повышение уровня автоматизации всех технологических процессов;
- обеспечение повышения качества и производительности труда гражданских служащих и работников;

- высвобождение гражданских служащих и работников, занятых малопродуктивным трудом, и их перевод на выполнение работ с использованием современных автоматизированных средств труда;

- обеспечение оптимальной стоимости технологических процессов на основе применения современных информационных технологий, снижение годовых эксплуатационных затрат на систему в целом.

5.2. Условия денежного содержания гражданских служащих и оплаты труда работников, содержащихся за счет средств федерального бюджета, устанавливаются федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, а также другими государственными органами в пределах их компетенции.

Положения о премировании и выплатах стимулирующего характера гражданским служащим и работникам утверждаются работодателем (представителем нанимателя) по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.3. Оплата труда работников, содержащихся не за счет средств федерального бюджета, осуществляется работодателями самостоятельно, на основании законодательства Российской Федерации. Работодатели определяют формы, системы оплаты труда, размер тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями работников и фиксируют их в коллективных договорах или положениях по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

5.4. 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.

5.5. Размер оплаты труда работника организации, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями компенсационных надбавок и доплат.

5.6. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса работнику, выполняющему у одного и того же работодателя (представителя нанимателя) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.7. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом и извещением работников, которых касаются изменения, не позднее чем за два месяца до их введения.

5.8. Выплата денежного содержания гражданским служащим, заработной платы работникам производится в сроки, установленные коллективными договорами. В случае задержки выплаты заработной платы (денежного содержания) в установленные сроки без

уважительных причин работодателя (представители нанимателя) несут ответственность в рамках законодательства Российской Федерации.

5.9. Оплата времени простоя по вине работодателя (представителя нанимателя), если работник в письменной форме предупредил о начале простоя, производится в размере среднего заработка.

5.10. 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.

5.11. За гражданскими служащими и работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы, соответствующее денежное содержание или средняя заработная плата.

5.12. К денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных, применяются районные коэффициенты и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии с требованиями статьи 147 Трудового кодекса в повышенном размере.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

6.3. Работодатели (представители нанимателей) разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, вводят должность специалиста по охране труда или назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, за состояние охраны труда.

При отсутствии специалиста по охране труда работодатель (представитель нанимателя) заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

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

6.5. Работодатели (представители нанимателя) не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с соответствующими выборными профсоюзными органами мероприятия по его снижению (недопущению).

6.6. Гражданские служащие и работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормативами.

6.7. На работах, связанных с загрязнением, вредными условиями труда, гражданские служащие и работники обеспечиваются в соответствии с нормативами сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

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

6.9. Работодатели (представители нанимателя) и выборные профсоюзные органы при заключении коллективных договоров предусматривают вывод из эксплуатации ветхих и аварийных площадей (помещений) организаций, ПЭВМ, не имеющих санитарно-

эпидемиологического заключения, а также могут предусматривать с учетом имеющихся возможностей:

- дополнительные социально-трудовые гарантии гражданским служащим и работникам, профессионально связанным с эксплуатацией ПЭВМ (работающим с ПЭВМ, более 50% рабочего времени);

- за счет средств работодателей (представителей нанимателя) заключение со специальными страховыми организациями договоров на дополнительное страхование от несчастных случаев гражданских служащих и работников, занятых на работах с повышенной степенью опасности (перечень профессий устанавливается в коллективном договоре);

- дополнительные выплаты в случае производственной травмы гражданскому служащему и работнику, членам его семьи.

6.10. В соответствии с абзацем 7 статьи 220 Трудового кодекса за отказ гражданского служащего и 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 служебным контрактом и трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.11. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем (представителем нанимателя).

6.12. 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 организаций составляют заключение о степени вины гражданского служащего и работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

6.13. Работодатели (представители нанимателя) выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди гражданских служащих и работников и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, оздоровительный отдых и в детские оздоровительные лагеря.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели (представители нанимателей) 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 для гражданских служащих и работников устанавливаются в коллективном договоре.

7.2. Работодатели (представители нанимателя):

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

7.2.2. Руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования", совместно с выборными профсоюзными органами осуществляют 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 фонды конкретных видов обязательного социального страхования.

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

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

- оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного среднего заработка (денежного содержания).

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Обязанности работодателей (представителей нанимателя) по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 Трудового кодекса, статьей 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и могут дополняться в коллективных договорах.

8.2. Работодатели (представители нанимателя):

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

- предоставляют профсоюзным органам информацию по социально-трудовым вопросам;

- содействуют представителям профсоюзных органов в посещении органов и организаций Росстата, в которых работают члены Профсоюза для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав гражданских служащих и работников и уставных задач Профсоюза.

8.3. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

8.3.1. Работодатели (представители нанимателя):

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

- на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и других работников, не являющихся членами Профсоюза, для обеспечения при необходимости защиты их коллективных и индивидуальных прав и интересов ежемесячно производят удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы;

- предоставляют бесплатно выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих и работников оборудованные помещения, средства связи, а при возможности - транспортные средства;

- для профсоюзных организаций при возможности бесплатно производят множительные и машинописные работы.

8.4. 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.

8.5. Права и гарантии освобожденным от основной деятельности профсоюзным работникам регламентируются статьей 375 Трудового кодекса и статьей 26 (часть 2) Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО И РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗА

ЦК Профсоюза совместно с региональными (межрегиональными) комитетами Профсоюза обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы организаций, укреплению трудовой и производственной дисциплины, присущими Профсоюзу методами.

9.2. Защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, перед работодателями (представителями нанимателя), в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

9.3. Участвовать по взаимной договоренности с работодателями (представителями нанимателя) в совместных совещаниях, заседаниях коллегий по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

9.4. Руководствуясь Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и положениями Устава Профсоюза, через инспекции Профсоюза, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями (представителями нанимателя) законодательства Российской Федерации о труде, состоянием охраны труда, предоставлением гражданским служащим социальных гарантий, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе, настоящим Соглашением и коллективными договорами. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

9.5. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и работодателей (представителей нанимателя) по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.6. 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.

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

9.8. ЦК Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе отраслевой комиссии, а также соответствующими органами по труду.

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

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

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в 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.

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 коллегии Росстата и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей (представителей нанимателя).

10.5. Росстат и его территориальные органы рассматривают наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих и работников, на совместных заседаниях коллегий и соответствующих комитетов Профсоюза.

10.6. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31 декабря 2008 года.

Председатель
профсоюза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации

В.П.САВЧЕНКО
30 ноября 2005 года

Руководитель Федеральной
службы государственной
статистики
В.Л.СОКОЛИН
30 ноября 2005 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 38/06-08 от 11.01.2006.
