

Председатель Дагестанской
республиканской организация
Общероссийского профсоюза
работников госучреждений и
общественного обслуживания
_____ А.В. Ахмедов
« ____ » _____ 2018 г.

Руководитель ТО Дагестанстат
_____ Эфендиева А.Ш.
« ____ » _____ 2018 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям ТО Дагестанстата
на 2018-2020 годы

г.Махачкала

1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего Отраслевого Соглашения на 2018-2020 годы являются:

- наниматель (работодатель) – Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Дагестан (далее по тексту – Дагестанстат);
- федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие) и работники Дагестанстата (далее по тексту работники) в лице их представителя – республиканская организация Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания (далее реском Профсоюза).

1.2. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ « О государственной гражданской службе Российской Федерации» и иных нормативных правовых актов РФ.

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам и гражданским служащим Дагестанстата;
- основой для заключения коллективного договора, служебных контрактов и трудовых договоров и не ограничивает права сторон Соглашения в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников Дагестанстата.

1.4. Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателя, гражданских служащих и работников Дагестанстата и обязательно для выполнения всеми представителями нанимателя, работодателем и выборным профсоюзным органом.

К гражданским служащим и работникам, не являющимися членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительства их интересов, нормы Соглашения применяется в порядке, установленном законодательством РФ.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие представителям нанимателя, работодателю и выборному профсоюзному органу в заключении коллективного договора.

Представители нанимателя, работодатель при получении уведомления от рескома Профсоюза или первичной организации Профсоюза о намерении заключить республиканское отраслевое соглашение, коллективный договор должны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

1.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников Дагестанстата, принимаются с момента вступления их в силу.

1.7. Ни один из представителей сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.8. По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, которые доводятся до сведения гражданских служащих и работников, выборного профсоюзного органа.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством РФ, РД и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения представителя нанимателя, работодателя, выборного профсоюзного органа, гражданским служащих и работников.

1.9. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение, внесение изменения в Соглашение и организация контроля за его выполнением и подведением итогов, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий осуществляется Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.10. В течение семи дней со дня подписания Соглашения представителями сторон Дагестанстат направляет его на уведомительную регистрацию в службы по труду и занятости.

1.11. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, применяя установленные законодательством способы их решения.

1.12. Представители сторон Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Дагестанстата.

1.13. Стороны обязуются ежегодно (в феврале следующего за отчетным годом) информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.14. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения знакомят с его содержанием работников и обеспечивают контроль за выполнением принятых обязательств.

1.15. В случае реорганизации Дагестанстата или рескома Профсоюза их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение (но не более срока действия настоящего Соглашения).

2. Служебные и трудовые отношения.

2.1. Служебная деятельность гражданских служащих регулируется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), а в части, не урегулированной указанным законом – трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Министерства экономического развития РФ и Росстата, принятыми в пределах их компетенции.

Трудовые отношения с работниками регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Росстата, принятыми в пределах его компетенции.

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

2.3. Законы и другие нормативные правовые акты РФ, содержащие норму трудового права, не имеющие особенностей применения в Дагестанстате, применяются с момента вступления их в силу без дополнительного объявления актами Дагестанстата.

Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников, разрабатываются Дагестанстатом с учетом мнения рескома Профсоюза в порядке установленном статьями 8 и 372 Трудового кодекса.

2.4. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется Служебным распорядком Дагестанстата, режим рабочего времени работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.5. Работодатель обеспечивает для гражданских служащих и работников нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением гражданских служащих и работников, для которых в соответствии с законодательством РФ установлена иная продолжительность рабочего времени.

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

2.6. Ненормированный служебный день устанавливается только гражданским служащим в соответствии с Приказом Дагестанстата о ненормированном рабочем дне.

2.7. На работах, где по условиям не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания).

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Дагестанстата.

2.8. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

2.10. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» гражданскому служащему предоставляется

ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней.

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

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

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

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

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

2.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 г. № 884.

2.13. Научным работникам, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

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

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

2.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению гражданского служащего или работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.16. Женщинам, проходящим службу (работающим) в Дагестанстате и имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.17. Представители нанимателя, работодатель предоставляют гражданским служащим, работникам, имеющим детей – инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.18. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются представителями нанимателя, работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.19. Проходящим службу (работающим) в Дагестанстате одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет или имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка во возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка во возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению гражданского служащего, работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.20. По мимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством РФ, гражданским служащим и работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые краткосрочные отпуска.

Основание, продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются коллективным договором.

2.21. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного профсоюзного органа..

2.22. Представители нанимателя включают представителя выборного профсоюзного органа в состав комиссии, образованной по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

2.23. Представители нанимателя, работодатель рассматривают ходатайство выборного профсоюзного органа о предоставлении гражданских служащих и работников, являющихся членами Профсоюза к награждению ведомственными знаками отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда» и иными ведомственными наградами.

3. Оплата труда.

3.1. Представители нанимателя, работодатель принимают необходимые меры по созданию и обеспечению условий стабильной работы учреждения и формированию фонда оплаты труда гражданских служащих и работников Дагестанстата.

3.2. Оплата труда гражданских служащих производится в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» и приказом Росстата от 14 ноября 2013 г. № 445 «Об Утверждении Положения о премировании, установлении надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы, оказании материальной помощи и иных выплатах федеральным государственным гражданским служащим Федеральной службы государственной статистики».

3.3. Оплата труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, проводится в

соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.03.2007 г. № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы».

3.4. Представители нанимателя, работодатель руководствуются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37, Справочником квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих содержащим, утвержденный Минтрудом России (письмо Минтруда России от 26.04.2017 г. № 18-1/10/В-3260 «О разработке справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих»)» в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными стандартами.

3.5. Оплата труда гражданских служащих и работников регулируется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Минэкономразвития России и Росстата, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда Дагестанстата, разработанными в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, принятыми Правительством РФ, вышестоящими органами управления организаций Росстата.

3.6. Формирование фондов оплаты труда гражданских служащих и работников осуществляется в порядке, определяемом федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на эти цели.

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

3.8. Дагестанстат при получении средств от приносящей доход деятельности, направляет указанные средства, в том числе на выплаты стимулирующего характера.

3.9. Положения о выплате надбавок за особые условия прохождения гражданской службы, премировании гражданских служащих утверждаются представителем нанимателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

3.11. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения соответствующего

выборного профсоюзного органа, с обязательным извещением работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения.

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

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

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

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

3.14. Работникам, замещающим должности, не отнесенные к должностям гражданской службы, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности, увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата.

Размер доплаты за совмещение должностей, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводится в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по окладам отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

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

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

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы, за фактически отработанное время.

3.16. За гражданскими служащими и работниками Дагестанстата на время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда сохраняется место службы (работы) и денежное содержание (средняя заработная плата).

3.17. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

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

4. Содействие занятости.

4.1. Дагестанстат информирует реском Профсоюза и органы государственной службы занятости населения в письменной форме не менее чем за два месяца о намерениях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников по собственной инициативе с обоснованием необходимости проведения мер и изменения в связи с этим численности работающих, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Представитель нанимателя, работодатель:

4.2.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» осуществляет согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

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

4.2.3. 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:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема; -упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых гражданских служащих и работников до наступления срока расторжения служебного контракта или трудового договора и перемещения их внутри учреждения на вакантные места.

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

4.2.5. При сокращении должностей гражданской службы, численности и штата работников Дагестанстата учитывают нормы ст. 31 и 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ст. 179 Трудового кодекса преимущественного права оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

Помимо категорий гражданских служащих и работников, пользующихся в соответствии со статьей 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ и ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещаемой должности гражданской службы или на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- проработавших в Дагестанстате свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- одному из двух гражданских служащих и работников из одной семьи.

Не допускается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

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

4.2.7. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органов службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях гражданских служащих и работников, их числе и категориях, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Увольнение считается массовым при:

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

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

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнении гражданских служащих и работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией Дагестанстата либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

4.2.8. Сохраняет за гражданским служащим, работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих служебных обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) и переведенного

на другую нижеоплачиваемую работу, средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до его выздоровления.

4.2.9. При увольнении работников по пунктам 1 и 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса увольняемому предоставляется оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы, порядок предоставления которого определяется в коллективном договоре.

4.2.10. Высвобождаемым гражданским служащим и работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству РФ.

4.2.11. Обеспечивают работникам, высвобождаемым из организации приоритетное предоставление вакантных должностей гражданской службы, рабочих мест в Дагестанстате.

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

5. Развитие кадрового потенциала.

5.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в Дагестанстате, содействие профессиональному развитию гражданских служащих и получении дополнительного профессионального образования работниками, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективном договоре Дагестанстата;

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

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

5.2. Представители нанимателя, работодатель:

5.2.1. Содействуют профессиональному развитию гражданских служащих, организуют получение дополнительного профессионального образования работниками за счет соответствующих средств.

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

5.2.3. Направляет 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 государственной гражданской службы.

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

5.2.5. Разрабатывают систему профессионального развития гражданских служащих, направленную на поддержание и повышение гражданскими служащими уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных

обязанностей, и включающую в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

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

5.4. Дагестанстат при наличии возможностей содействует представителям нанимателя, работодателям в повышении профессионализма кадров, сохранении и рациональном использовании профессионального потенциала гражданских служащих и работников.

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

6. Условие труда и социальные гарантии молодежи.

6.1. Представители нанимателя, работодатель:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, профессиональному развитию гражданских служащих и дополнительному профессиональному образованию работников (в возрасте – до 30 лет), оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу Дагестанстата по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

6.1.3. Содействуют развитию молодежного движения в учреждении, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

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

6.1.5. Предусматривают с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в коллективном договоре соответствующие разделы, положения которых позволят реализовать:

- предоставление молодым специалистам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантий и льгот в соответствии с действующим законодательством;

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- обеспечение правовой и социальной защиты работающей молодежи;

- предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;
- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи.
- оказание социальной поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.

7. Охрана труда.

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

7.2. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса представителями нанимателя, работодателем создается комитет (комиссия) по охране труда, в который на приоритетной основе входят представители работодателя и выборного профсоюзного органа.

Представители нанимателя создают необходимые условия для работы комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются в коллективном договоре.

7.3. Представители нанимателя, работодатель разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников Дагестанстата, вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных лиц за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

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

7.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью отраслевого Соглашения и коллективного договора.

7.5. Представители нанимателя, работодатель не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев, трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с выборным профсоюзным органом мероприятия по его снижению (недопущению).

7.6. Гражданские служащие и работники Дагестанстата обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами.

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.

7.7. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) 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, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативному – правовому регулированию в сфере труда.

7.8. Представители нанимателя, работодатель и выборный профсоюзный орган при заключении коллективного договора могут предусматривать с учетом имеющихся возможностей:

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

- дополнительные выплаты в случае производственной травмы гражданским служащим и работникам и членам их семей.

7.9. В соответствии с частью 7 ст. 220 Трудового кодекса отказ гражданского служащего и работника Дагестанстата от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных контрактом (трудовым договором), не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

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

7.11. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего или работника Дагестанстата, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.12. Представители нанимателя, работодатель для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.13. Представители нанимателя, работодатель обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в Дагестанстате, осуществляют ведомственный контроль за соблюдением требований законодательства РФ в области охраны труда.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных коллективным договором, представитель нанимателя, работодатель в пределах выделенных на эти цели бюджетных ассигнований отчисляют средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Порядок и конкретный размер отчислений определяется коллективным договором.

8.2. Представитель нанимателя, работодатель с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций в соответствии с федеральным законодательством, законами РД, иными нормативно правовыми актами РФ с учетом финансовых возможностей, местных условий и потребности гражданских служащих и работников предусматривают через коллективный договор в установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации отражаются в коллективном договоре.

8.3. Представитель нанимателя, работодатель:

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

8.3.2. Обеспечивают предоставление гражданским служащим и работникам в полном объеме льгот и компенсации, установленных законодательством РФ.

Осуществляют обязательное социальное страхования, в порядке установленном федеральными законами.

8.3.3. Руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно предоставлять в территориальный орган Пенсионного фонда РФ полные сведения о застрахованных лицах.

8.3.4. Обеспечивают предоставление льгот и компенсаций гражданским служащим и работникам в связи с радиационным воздействием вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и друг территориях, подвергшихся к радиоактивному загрязнению.

Дополнительные гарантии, направленные на улучшение условий жизнедеятельности указанной категории лиц, предусматриваются через коллективный договор в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

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

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

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

- оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с действующим законодательством;

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

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности выборных профсоюзных органов.

9.1. Обязанности представителей нанимателя (работодатель) по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций регламентируются статьей 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут дополняться в коллективном договоре.

9.2. Представители нанимателя, работодатель:

- не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности выборного профсоюзного органа;

- предоставляют выборному профсоюзному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по служебным и социально-трудовым вопросам, касающимся службы и трудовой деятельности гражданских служащих и работников, в

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

- содействуют представителям выборного профсоюзного органа в посещении отделов и служб, в которых работают члены Профсоюза для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав гражданских служащих, работников и уставных задач Профсоюза.

9.3. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

9.3.1. Представитель нанимателя, работодатель:

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

- на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией для обеспечения защиты их прав и интересов;

- предоставляют бесплатно выборному профсоюзному органу (для обеспечения его деятельности в интересах гражданских служащих и работников) оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства, необходимые для его деятельности;

- для выборного профсоюзного органа бесплатно производят множительные и машинописные работы, необходимые для осуществления его деятельности;

- предоставляют выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех гражданских служащих и работников месте;

- содействуют профсоюзному органу в использовании информационных систем учреждения для широкого информирования гражданских служащих и работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

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

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданским служащих и работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюзов, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

9.4. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателя руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной должности гражданской службы (работы), в случаях сокращения должностей гражданской службы, сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин должностных, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.5. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются ст. 374, 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10. Развитие социального партнерства.

10.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

10.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на региональном, территориальном и локальном уровнях.

10.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения его заключения, внесения в него необходимых изменений, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

10.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора в Дагестанстате.

10.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

11. Обязательства рескома Профсоюза.

Реском Профсоюза совместно с профсоюзным комитетом обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в Дагестанстате, стабилизации и повышению эффективности его работы, укреплению служебной, трудовой и производственной дисциплины присутствующими Профсоюзу методами.

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

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

11.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами учреждения законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоянием охраны труда. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

11.5. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзной организации, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборного профсоюзного органа и представителей работодателя по всем направлениям профсоюзной деятельности.

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

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

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

11.9. Создавать в первичной профсоюзной организации молодежный совет, организовывать обучение председателя молодежного совета, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

11.10. Организовывать массовые трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для молодежи.

11.11. Поощрять молодых гражданских служащих и работников (в возрасте – до 30 лет), добивающихся высоких показателей в службе (в работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

11.12. Принять к сведению, что ЦК Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты членам Профсоюза при несчастных случаях на производстве, повлекших за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерти.

Реском Профсоюза дополнительно застраховал всех членов Профсоюза от несчастных случаев на производстве и в быту.

12. Заключительные положения.

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

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

12.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума рескома Профсоюза и оперативных совещаниях руководителя Дагестанстата и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателя.

12.3. Данное Соглашение вступает в силу с августа 2018 г. и действует по 31 декабря 2020 г..

Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

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

Приложение
к отраслевому Соглашению по
Управлению Федеральной службы РФ
по контролю за оборотом наркотиков
по Республике Дагестан на 2009-2011 годы

С О С Т А В

отраслевой комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений в Управлении
Федеральной службы РФ по контролю за
оборотом наркотиков по Республике Дагестан

От рескома Профсоюза работников госучреждений и общественного
обслуживания:

Асланов Салман	- гл. специалист рескома Профсоюза
Мустафаевич	(сопредседатель комиссии)
Омарова Саида	- председатель профкома Управления
Джамаловна	ФС РФ по контролю за оборотом
	наркотиков по РД

От Управления Федеральной службы Российской Федерации по контролю за
оборотом наркотиков по Республике Дагестан:

Мамедов Адиль Касмутдинович	- .начальник правовой группы УФСКН России по РД (сопредседатель комиссии)
Ахмедова Зинаида Дмитриевна	- начальник отдела кадров и воспитательной работы УФСКН Росси по РД

Состав Отраслевой комиссии утвержден постановлением президиума рескома Профсоюза от 28 мая 2009 г. № 19-8 и распоряжением начальника Управления Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков по РД от 02 ноября 2009 г. № 1-р.

ПРОТОКОЛ

заседания отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях управления Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков по РД

г. Махачкала от «___» _____ 2009 г.

Присутствуют члены комиссии:
Асланов С.М., Каниева З.А., Ахмедова З.Д.,
Мамедов А.К.

Комиссия постановила:

1. Согласиться с предложениями рескома Профсоюза по проекту Отраслевого соглашения с Управлением Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков по РД на 2009-2011 годы и рекомендовать сторонам их подписание.

2. Комиссии продолжить работу по подготовке новых предложений в Отраслевое соглашение с учетом мнений сторон.

Сопредседатели отраслевой комиссии:

От рескома Профсоюза

от Управления Федеральной службы

работников РГУиОО

_____ С.М.Асланов

РФ по контролю за оборотом
наркотиков по РД

_____ А.КМамедов