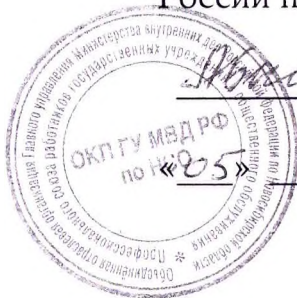



Председатель
Объединенного комитета отраслевой
организации профсоюза ГУ МВД
России по Новосибирской области

Начальник
ГУ МВД России
по Новосибирской области
генерал-лейтенант полиции




_____ А.И. Быстров

«05» 12 2025 года


_____ А.В. Кульков

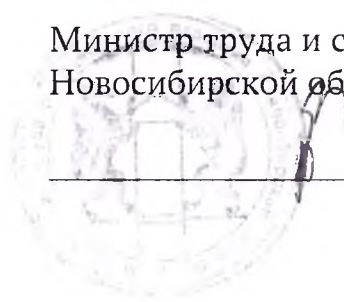
«05» 12 2025 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2026–2028 годы

Зарегистрировано в министерстве труда и
социального развития Новосибирской области

Регистрационный номер 16 от «10» 12 2025 г.

Министр труда и социального развития
Новосибирской области



_____ Е.В. Бахарева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Новосибирской области на 2026–2028 годы¹ заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих² и работников Главного управления МВД России по Новосибирской области³, организаций и территориальных органов МВД России на районном уровне, подчиненных ГУ⁴, и обеспечения их стабильной и эффективной деятельности.

1.2. Соглашение является:

правовым актом Главного управления МВД России по Новосибирской области, регулирующим социально-трудовые отношения в организациях и устанавливающим общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях гражданским служащим и работникам;

основой для заключения коллективных договоров в организациях.

Коллективные договоры организации не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий гражданских служащих и работников, установленный законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В случае отсутствия в организациях коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, служебных контрактов с гражданскими служащими и трудовых договоров с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Отраслевого соглашения между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2024-2026 годы.

1.4. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Новосибирской области в лице начальника Кулькова Андрея Владимировича, действующего на основании Положения о ГУ МВД России по

¹ Далее - Соглашение

² Далее - гражданские служащие

³ Далее - ГУ

⁴ Далее - организаций (в соответствующих падежах)

Новосибирской области, утвержденного приказом МВД России от 01.08.2017 № 578.

- Гражданские служащие, работники организаций в лице их представителя - Объединенного комитета отраслевой организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания ГУ⁵.

1.5. Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года.

В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации⁶ действие Соглашения может быть продлено его сторонами один раз, но на срок не более трех лет, то есть всего срок его действия может быть не более шести лет.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.6. Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников организаций, подчиненных ГУ, обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями и выборными органами организаций Профсоюза⁷.

Отсутствие выборного профсоюзного органа не освобождает представителей нанимателя, работодателей от выполнения Соглашения.

К гражданским служащим и работникам организаций, не являющимися членами Профсоюза и не уполномочившими Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

1.8. Стороны Соглашения:

1.8.1. Не могут в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8.2. Обеспечивают участие представителей другой Стороны Соглашения в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием

⁵ Далее - Профсоюз

⁶ Далее - Трудовой кодекс РФ

⁷ Далее - выборные профсоюзные органы

Соглашения и его выполнением.

1.8.3. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников организаций, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

1.9. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей Сторон.

1.10. В случае реорганизации одной из Сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.11. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создаётся Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений⁸, состав которой указан в приложении № 1 к настоящему Соглашению.

1.12. В течение семи дней со дня подписания Соглашения ГУ направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Новосибирской области.

Вступление Соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.13. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения его текст тиражируется работодателем и доводится ГУ - до организации, Профсоюзом - до выборных профсоюзных органов для ознакомления и выполнения принятых обязательств.

Текст Соглашения размещается на сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.14. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение гражданских служащих и работников организации, применяются с момента вступления их в силу.

2. СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание служебного контракта и трудового договора и порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁹, и Трудовым кодексом РФ.

Стороны служебного контракта и трудового договора определяют его

⁸ Далее - Отраслевая комиссия

⁹ Далее - Федеральный закон № 79-ФЗ

условия с учетом соответствующих положений законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения, коллективного договора, и иных локальных актов организаций.

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

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

2.2. Трудовой договор с работниками организации заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3. Представитель нанимателя, работодатель обязан до подписания служебного контракта, трудового договора с гражданским служащим, работником организаций ознакомить его под роспись со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка организаций и иными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными со службой гражданского служащего, трудовой деятельностью работника.

2.4. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется служебным распорядком, режим труда работников организации - правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемым представителем нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.5. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают гражданским служащим и работникам организации нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

2.6. В организациях, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания).

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

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

порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Перечень должностей гражданских служащих и работников с ненормированным служебным (рабочим) днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Если должность гражданского служащего, работника не включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, привлечение его к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа.

2.8. Не допускается привлечение работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством. В других случаях привлечение работника к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Перечень должностей гражданских служащих и работников с ненормированным служебным (рабочим) днем устанавливается коллективным договором или локальным правовым актом, утверждается представителем нанимателя, работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.9. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность служебной (рабочей) недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации.

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

2.9.1. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным - устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

36 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;

35 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;

34 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к классу 4.

2.10. С письменного согласия гражданского служащего исполнение им

должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный (рабочий) день.

2.11. По просьбе гражданских служащих и работников организации представители нанимателя, работодатели могут устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

2.12. Ежегодные основной и дополнительные оплачиваемые отпуска гражданским служащим предоставляются в соответствии со статьей 46 Федерального закона № 79-ФЗ:

а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

б) гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью три календарных дня.

в) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке и на условиях, определяемых Федеральным законом N 79-ФЗ:

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.

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

2.13. Гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

2.15. Отдельным работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

Работникам организации согласно приказу МВД России от 12.10.2021 №753 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников органов, организаций и подразделений МВД России» предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж непрерывной работы в системе МВД России:

от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;
от 10 до 15 лет - 5 календарных дней;
от 15 до 20 лет - 10 календарных дней;
свыше 20 лет - 15 календарных дней.

2.16. Работникам, имеющим ненормированный служебный (рабочий) день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Соглашением, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка ГУ, Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 10.02.2025 № 128.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным правовым актом организации.

2.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Данный отпуск предоставляется работникам, условия труда которых признаны вредными (2,3 или 4 степени) или опасными. Вредность (опасность) условий труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность отпуска за вредные условия труда составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.2;
- 8 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;
- 9 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;
- 10 календарных дней – при отнесении условий труда работника к классу 4.

На основании настоящего Соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой дополнительной денежной компенсацией в размере среднего заработка,

исчисленного в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Ежегодные основной и дополнительный оплачиваемые отпуска суммируются. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

2.20. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, семейными обязанностями представитель нанимателя, работодатель принимает на себя следующие обязательства:

2.21. Привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, воспитывающих детей до 16 лет в неполной семье, детей - инвалидов до 16 лет только с их письменного согласия.

2.22. Предоставлять по письменному заявлению женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 1 дня в месяц.

2.23. По соглашению сторон для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, может устанавливаться режим неполного рабочего времени как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д.

Режим труда и отдыха женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, устанавливается работодателем персонально, по согласованию с Профсоюзом и с учётом пожеланий женщины. Оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

2.24. Гражданскому служащему, работнику организации ГУ, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц в удобное для них время без сохранения заработной платы.

2.25. При составлении графика отпусков учитывается преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в другое удобное для них время, следующим категориям гражданских служащих и работников:

а) одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет и отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Одинокими могут быть признаны мать (отец)

ребенка при наличии двух обстоятельств:

- брак расторгнут в связи с признанием супруга (супруги) безвестно отсутствующим (отсутствующей), вследствие его (ее) смерти и др.;

- отцовство не установлено;

б) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет;

в) гражданским служащим и работникам, получившим трудовое увечье.

г) работникам, работающим в организациях и имеющим двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет, представитель нанимателя, работодатели предоставляют ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

г) работники в возрасте до восемнадцати лет;

д) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

е) одному из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

ж) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;

з) лицам, отнесенным к категории ветеранов соответствующим законом «О ветеранах»;

и) гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

к) гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

л) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;

м) супругам военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);

н) лицам, работающим по совместительству (отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе);

о) работнику в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст.351.7 Трудового кодекса РФ действия трудового договора;

п) председателям профсоюзных организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

2.26. Время и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются в соответствии с графиками отпусков гражданских служащих и работников, которые утверждаются руководителем организации ГУ с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков объявляется гражданскому служащему и работнику под роспись.

Работодатель не вправе без согласия гражданского служащего и работника изменить дату предоставления ежегодного отпуска. Перенос ежегодного отпуска допускается только в случае служебной необходимости по соглашению между гражданским служащим, работником и работодателем, при этом в график отпусков вносится изменение с указанием даты, на которую будет перенесен ежегодный отпуск гражданскому служащему и работнику.

Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

2.27. Отзыв гражданского служащего и работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору гражданского служащего, работника в удобное для него время в течение служебного (текущего) года или присоединена к отпуску за следующий служебный (рабочий) год.

2.28. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются гражданскому служащему и работнику ежегодно, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

2.29. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, гражданским служащим и работникам по письменным заявлениям предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы по следующим основаниям:

а) собственная свадьба, свадьба детей, смерть близкого родственника до 5 дней;

б) переезд на новое место жительства, проводы сына на службу по призыву в Вооружённые Силы Российской Федерации, отцу при рождении ребёнка - 2 дня;

г) День знаний (1 сентября) матери, отцу, либо другому лицу (опекуну), воспитывающему ребёнка - учащегося младших классов (1-4 класс) - 1 день.

2.30. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются представителем нанимателя, работодателем по заявлению гражданского служащего, работника. Отпуск без сохранения заработной платы гражданский служащий и работник может прервать в любое время и выйти на работу, поставив в известность представителя нанимателя, работодателя письменным заявлением.

2.31. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.32. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются

от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

2.33. Представители нанимателя, работодатели осуществляют финансирование и обеспечивают профессиональное развитие или профессиональное обучение гражданских служащих и работников организации в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.34. При проведении аттестации работников в состав комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.35. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.36. При проведении проверки соблюдения требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включается представитель выборного профсоюзного органа.

2.37. Представители нанимателя, работодатели при наличии возможности обеспечивают доставку работников ФКУ «ЦХиСО МВД России по Новосибирской области», ФКУЗ «МСЧ МВД России по Новосибирской области» на работу и обратно служебным транспортом по установленным маршрутам. Вопросы организации доставки работников на работу и обратно оговариваются в коллективных договорах.

2.38. Представители нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства Профсоюза о награждении гражданских служащих и работников организации, являющихся членами Профсоюза, ведомственными знаками отличия, Почётными званиями, наградами РФ, Почётной грамотой МВД Российской Федерации, Почётной грамотой ГУ, Благодарственным письмом начальника ГУ, о занесении гражданских служащих и работников на Доску Почёта, в Книгу Почета ГУ.

3.ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Представители нанимателя, работодатели:

3.2. Принимают необходимые меры по обеспечению устойчиво работы организации.

3.3. Обеспечивают оплату труда гражданских служащих (работников) в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами МВД России 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.

3.4. Утверждают положение о премировании с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.5. При формировании фондов оплаты труда предусматривают средства на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная 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 на федеральном уровне с учётом районного коэффициента.

3,6. Производят установление и пересмотр норм трудовых затрат на основе технико-экономических обоснований с учётом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, с обязательным извещением гражданских служащих и работников организации, которых касаются изменения, не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.7. Производят работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объём работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, доплату за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

а) до 100 % должностного оклада отсутствующего работника в случае, если время отсутствия не оплачивается или оплачивается за счет других источников (вакансия, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность и т.п.);

б) до 50 % должностного оклада отсутствующего работника в случае, если последний отсутствует с сохранением заработной платы (ежегодный или ученический отпуск и т.п.).

Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем в каждом случае, исходя из содержания и (или) объема

дополнительной работы.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Время простоя по вине работодателя оплачивают в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивают в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.10. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.11. 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 должностных (трудовых) 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 неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.12. Денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам организации выплачивают не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором или трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания месяца, за который произведено начисление.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты отпуска работник имеет право по письменному заявлению перенести свой отпуск на другой срок.

Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее, чем за

10 календарных дней до начала указанного отпуска.

В случае задержки выплаты денежного содержания, заработной платы в установленные сроки представители нанимателя, работодатели несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3.13. При выплате денежного содержания, заработной платы в письменной форме извещают каждого гражданского служащего и работника о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.14. Работодатели оказывают работникам и государственным служащим материальную помощь, (как правило, при уходе в отпуск) в размере двух окладов (должностных окладов) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.15. Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа руководителя организации.

3.16. На основании приказа руководителя, письменного заявления работника и подтверждающих документов, в пределах фонда оплаты труда может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

смерти супруга (супруги), отца (матери) супруга (супруги), близких родственников (родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родителей и детей, бабушки, дедушки и внуков), полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер (при предоставлении копии свидетельства о смерти);

утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств (при предоставлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы);

рождения (усыновления (удочерения) ребенка у работника (при предоставлении копии свидетельства о рождении);

затрат на лечение работника и членов его семьи в случаях оказания специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи при предоставлении работником, гражданским служащим документов, подтверждающих невозможность оказания необходимых видов медицинской помощи бесплатно в государственной или муниципальной системе здравоохранения;

особой нужды при наличии иных уважительных причин, указанных в коллективном договоре или в правовом акте.

3.17. За счет фонда оплаты труда работодатель производит работникам стимулирующие выплаты в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

3.17.1. Премию по итогам работы за месяц в размере 25% должностного оклада в соответствии с Положением о премировании.

3.17.2. Премию за добросовестное выполнение трудовых (должностных) обязанностей по итогам календарного года в размере двух окладов.

3.17.3.Гражданским служащим и работникам устанавливаются иные выплаты, предусмотренные соответствующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.17.4.При направлении на профессиональное обучение с отрывом от службы (работы) за гражданским служащим (работником) на весь период обучения сохраняется место службы (работы) и денежное содержание (среднемесячная заработная плата) на этот период.

4.РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

4.1.Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в организациях, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

4.2.Представители нанимателя, работодатели:

4.2.1.Анализируют кадровый состав, потребность в кадрах организации, обеспечивают необходимые условия для дополнительного профессионального образования гражданских служащих и повышения квалификации работников организации.

4.2.2.Организуют профессиональное развитие или профессиональное обучение гражданских служащих и работников организации с сохранением места работы, занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период, предусматривая на указанные цели денежные средства в пределах лимитов бюджетных обязательств.

4.2.3.Направляют гражданского служащего, признанного по результатам аттестации не соответствующим замещаемой должности гражданской службы, с его согласия, для участия в мероприятиях по профессиональному развитию или переводят на другую должность.

4.2.4.В установленном порядке организуют отбор и направление в образовательные учреждения системы МВД России гражданских служащих и работников организации.

4.2.5.При направлении работодателем гражданского служащего (работника) для участия в мероприятиях по профессиональному развитию за ним сохраняются место работы (должность) и денежное содержание (средняя заработная плата) по основному месту работы.

4.2.6.Организуют систематическую работу по получению дополнительного профессионального образования гражданскими служащими и повышения квалификации работниками организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2.7.Создают гражданским служащим и работникам организаций, впервые поступившим и совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации,

предусмотренные законодательством Российской Федерации, Соглашением и коллективным договором.

4.2.8. Учитывают результаты профессионального образования при продвижении в гражданской службе (работе) гражданских служащих и работников.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Представители нанимателя, работодатели организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 12.12.2023 № 565 -ФЗ «О занятости населения Российской Федерации».

5.2. Представитель нанимателя, работодателя:

5.2.1. Осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников, предоставлению гарантий и компенсаций в связи с высвобождением гражданских служащих и работников.

5.2.2. Вопросы предполагаемой реорганизации подведомственных организаций, изменения форм организации труда, которые затрагивают интересы работников, рассматривают по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами.

5.2.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.2.4. В случае реорганизации или ликвидации организации, сокращения должностей гражданских служащих, численности или штата работников организации и возможным расторжении служебных контрактов, трудовых договоров с гражданскими служащими и работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего и работника, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению гражданских служащих и работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в случаях:

а) ликвидации (упразднения) организации с численностью работающих 15

и более человек;

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

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 более человек в течение 90 дней;

в) увольнения гражданских служащих и работников в количестве одного процента от общего числа работающих в организации.

5.3. 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.

5.4. Увольнение гражданских служащих и работников организации, являющихся членами Профсоюза производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Представители нанимателя, работодатели с письменного согласия гражданского служащего, работника вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации системы МВД России, сокращением численности или штата гражданских служащих, работников, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.6. Работникам, уволенным из организаций в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется преимущественное право трудоустройства в эту же организацию, в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемые организации.

5.7. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников организаций учитываются нормы статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса РФ, преимущественного права оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

Помимо указанных в них категорий гражданских служащих и работников преимущественным правом на оставление на гражданской службе (работе) при равной производительности труда и квалификации также пользуются:

а) лица, прослужившие (проработавшие) в ГУ и подчиненных организациях свыше 10 лет;

б) работники, получившие профзаболевание или трудовое увечье в организациях ГУ;

в) одинокие родители, имеющие на иждивении детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида - до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;

г) беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

д) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

е) лица, принимавшие участие в специальной военной операции, мобилизованные, и члены их семей.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории гражданских служащих, работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

5.8. Стороны договорились, что в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников организации:

- гражданским служащим и работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении, предоставляется свободное от работы (службы) время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего месячного заработка в течение двух месяцев;

- в случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники;

- не допускать увольнения одновременно двух гражданских служащих и работников из одной семьи, кроме случаев ликвидации.

6.МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1.В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа службы (работы) в организациях, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны Соглашения договорились, что молодым специалистом является гражданский служащий (работник) в возрасте до 35 лет и со стажем работы менее трех лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на службу (работу) в организациях на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

6.2.Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон Соглашения являются:

- содействие получению профессионального развития и служебному росту молодых специалистов;

- развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

- обеспечение правовой и социальной защиты работающих в организациях молодых специалистов.

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

6.3.1.Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников организаций.

6.3.2.Исходя из потребностей, предоставляют должности в организациях выпускникам образовательных учреждений высшего образования, обучающимся по целевым направлениям МВД России.

6.3.3.Информируют молодых специалистов о наличии профсоюзной

организации, занимающейся вопросами защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

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

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

6.4. Выборные профсоюзные органы:

6.4.1. Способствуют созданию в организациях надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

6.4.2. Содействуют созданию в организациях молодежных организаций, молодежного фонда и привлечению в него средств.

6.5. Коллективными договорами могут предусматриваться:

6.5.1. Оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координации работы организации по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

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

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

6.5.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

7.2. Представитель нанимателя, работодателя:

7.2.1. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, противопожарную безопасность, снижение рисков несчастных случаев на производстве, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья гражданских служащих и работников организаций системы МВД России, в пределах

средств, выделенных на эти цели из федерального бюджета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Обеспечивают расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»).

Контроль расходования средств, выделяемых на охрану труда, возлагается на комиссию по охране труда, созданной в соответствии с требованиями Трудового кодекса и иными нормативными актами.

7.2.3. Определяют меры, в том числе по разработке и принятию локальных нормативных актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.

7.2.4. Организуют создание и обеспечивают функционирование системы управления охраной труда в организациях системы МВД России в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса.

7.2.5. Обеспечивают систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2.6. Создают комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят работодатели и представители выборного органа профсоюзной организации, назначают ответственных за организацию работы по охране труда в ФКУ «ЦХиСО ГУ МВД России по Новосибирской области» и ФКУЗ «МСЧ МВД России по Новосибирской области» и обеспечивают их работу в соответствии с требованиями статьи 224 Трудового кодекса.

7.2.7. Вводят должности специалиста по охране труда или создают службы охраны труда. При отсутствии специалиста по охране труда или службы охраны труда их функции осуществляет работодатель или другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или индивидуальный предприниматель по гражданско-правовому договору, оказывающие услуги в области охраны труда и аккредитованные в установленном порядке.

7.2.8. Создают необходимые условия для работы в области охраны труда представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций системы МВД России (освобождение от основной работы на время выполнения работ по охране труда, прохождения обучения в области охраны труда, участия в работе комиссии по охране труда). Порядок и условия определяются коллективным договором.

7.2.9. Проводят не реже одного раза в год анализ состояния производственного травматизма (количество несчастных случаев и

трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения выборных профсоюзных органов мероприятия по его снижению (недопущению).

7.2.10. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в подразделениях, организациях и учреждениях ГУ МВД России по Новосибирской области.

7.2.11. Осуществляют ведомственный контроль за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

7.2.12. Перед проведением специальной оценки условий труда при необходимости организуют обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда по соответствующим программам в учебных центрах или других обучающих организациях, осуществляющих образовательную деятельность в порядке, установленном законодательством.

7.2.13. Обеспечивают проведение внеплановой специальной оценки условий труда в случаях и в порядке, которые предусмотрены действующим законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.14. Обеспечивают ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда.

В случае если работодателем не была проведена специальная оценка условий труда и, соответственно, на рабочих местах не установлен класс условий труда, устанавливаются соответствующие гарантии и компенсации для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, в соответствии с указанным Списком.

7.2.15. Обеспечивают обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.16. Обеспечивают прохождение в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданами служащими и работниками организаций системы МВД России, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта, и на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

7.2.17. Обеспечивают прохождение обязательных психиатрических освидетельствований работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности.

7.2.18. Принимают меры по оздоровлению работников, в том числе занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, за счет собственных средств и за счет возвратных средств Социального фонда России и проводят диспансеризации для категорий работников, у которых по результатам СОУТ признаны допустимые условия труда, если по результатам производственного контроля выявлены наличие вредных производственных факторов, поименованных в приложении к приказу Минздрава России, Минтруда России от 31 декабря 2020 г. N 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

7.2.19. Обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников организаций системы МВД России, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.20. Обеспечивают гражданских служащих и работников организаций системы МВД России путевками в санаторно-курортные организации системы МВД России в пределах пяти процентов от установленного лимита с оплатой в размере, установленном для сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и членов их семей.

Членам семей гражданских служащих и работников системы МВД России (жене/мужу, детям в возрасте от 4 до 18 лет) при наличии возможности, но не более одного раза в год, предоставляются путевки в санаторно-курортные организации системы МВД России в пределах объема путевок и с оплатой на условиях, установленных Отраслевым соглашением для гражданских служащих и работников системы МВД России.

В случае предоставления путевок для лечения детей гражданских служащих и работников системы МВД России в ФКУЗ «Детский санаторий «Быково» МВД России» (в возрасте от 7 до 14 лет включительно), а также в лечебные отделения для лечения детей с родителями санаторно-курортных организаций МВД России (в возрасте от 4 до 14 лет включительно), такие путевки предоставляются на безвозмездной основе.

Выделение путевок производится по мере их поступления для реализации на основании решений санаторно-отборочной комиссии ФКУЗ «МСЧ МВД России по Новосибирской области», в состав которой включается представитель Профсоюза.

7.2.21. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с нормами, предусмотренными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, гражданским служащим и работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на

работах с вредными условиями труда - молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача гражданским служащим, работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям гражданских служащих, работников организаций системы МВД России может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 3,2% или других равноценных пищевых продуктов.

7.3. Работодатели имеют право с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Мероприятия по охране труда и противопожарной безопасности являются неотъемлемой частью отраслевого соглашения и коллективных договоров.

7.4.2. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья гражданских служащих и работников обязательны к рассмотрению представителем нанимателя и работодателем.

7.4.3. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего или работника организаций системы МВД России, способствующей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4.4. Обеспечивать проведение внеплановой специальной оценки условий труда при наличии мотивированных предложений профсоюзного органа.

7.4.5. По согласованию Сторон, организовывать и проводить регулярные проверки состояния охраны труда в организациях.

7.5. Организации Профсоюза, выборные профсоюзные органы:

7.5.1. Иницируют включение в отраслевое соглашение и коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда в организациях.

7.5.2. Защищают законные интересы гражданских служащих, работников, организаций системы МВД России, пострадавших в результате несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.5.3. Осуществляют контроль выполнения мероприятий охраны труда через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

7.5.4. Взаимодействуют в рамках соглашений с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора за условиями, состоянием охраны труда, здоровья в пределах своей компетенции.

7.5.5. Принимают участие в комиссиях по расследованию случаев травматизма, профессиональных заболеваний, осуществляют их анализ, участвуют в разработке мероприятий по снижению их уровня и контролируют выполнение этих мероприятий.

7.5.6. Принимают участие в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

7.5.7. Информировывают всех работников о целях и методике проведения специальной оценки условий труда, а также о правах работников, гарантируемых законодательством, и о датах проведения специальной оценки условий труда в организациях МВД России.

7.5.8. Проводят среди гражданских служащих, работников организаций системы МВД России разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции по соблюдению требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда, противопожарной безопасности, бережного отношения к своей жизни и здоровью, а также безопасности и здоровью окружающих.

7.6. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства об 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.

7.7. Гражданские служащие и работники организаций системы МВД России в процессе служебной (трудовой) деятельности обязаны соблюдать требования охраны труда, знать и неукоснительно соблюдать требования пожарной безопасности, при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану, оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора.

7.8. За активную, добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченные лица по охране труда первичных профсоюзных организаций могут поощряться за счет средств представителя нанимателя, работодателя.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ при наличии свободного остатка лимитов бюджетных обязательств на конец финансового года, работодатель отчисляет денежные средства на счет Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.2. Выборные органы первичных профсоюзных организаций за счёт вышеуказанных средств производят частичную компенсацию стоимости

профсоюзных санаторно-курортных путевок гражданским служащим, работникам и их семьям, оказывают финансовую помощь при проведении в коллективах культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

8.3. Представители нанимателя, работодатели:

8.3.1. С учетом мнения выборных профсоюзных органов в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при заключении Соглашения и коллективных договоров предусматривают установление дополнительных социальных льгот и гарантий для гражданских служащих и работников организаций ГУ в пределах средств, выделенных из федерального бюджета.

8.3.2. Включают в состав жилищной комиссии по распределению жилья и предоставлению государственным служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения представителя выборного профсоюзного органа.

8.3.3. Предоставляют льготы и компенсации гражданским служащим и работникам организации, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, а также ветеранам боевых действий, участникам СВО в порядке и размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

8.3.4. Обеспечивают гражданским служащим и работникам организации в период их работы оказание медицинской помощи в ведомственных медицинских учреждениях ФКУЗ «МСЧ МВД России по Новосибирской области» в порядке, установленном Программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи в рамках обязательного медицинского страхования.

8.3.5. Осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования, предоставляют в указанные фонды сведения о застрахованных лицах в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации. По письменному запросу гражданского служащего, работника организации, информируют о сумме перечисленных пенсионных начислений в Социальный фонд России.

8.3.6. Предоставляют гражданским служащим и работникам организации, ветеранам труда, вышедшим на пенсию, автотранспорт для решения неотложных хозяйственно-бытовых вопросов на безвозмездной основе.

8.3.7. Выделяют по письменной заявке Профсоюза помещения для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий и автотранспорт для перевозки членов профсоюза к месту их проведения.

8.3.8. Поощряют гражданского служащего и работника денежной премией за многолетнюю добросовестную работу с учетом стажа службы (работы) в органах внутренних дел при увольнении на пенсию:

- от 10 до 20 лет - в размере месячного должностного оклада;
- от 20 лет и более - в размере 2-х месячных должностных окладов.

8.3.9. При направлении гражданского служащего, работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места службы (работы), должности, денежного содержания и среднего заработка, а также возмещение расходов:

- по проезду;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные гражданским служащим, работником с разрешения или ведома представителя нанимателя, работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Правительством Российской Федерации.

8.3.10. Профсоюз обязуется взаимодействовать с ФКУЗ «МСЧ МВД России по Новосибирской области», организациями по содействию оздоровительному летнему отдыху в г. Новосибирске и области по вопросам обеспечения гражданских служащих, работников и их детей путевками в санаторно-оздоровительные учреждения, детские оздоровительные лагеря.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон № 10-ФЗ), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, «Отраслевым соглашением между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2024 - 2026 годы», настоящим Соглашением.

9.2. Представители нанимателя, работодателя:

9.2.1. Обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, содействуют укреплению действующих, способствуют и не препятствуют вступлению в Профсоюз гражданских служащих, работников и сотрудников, созданию первичных профсоюзных организаций.

9.2.2. Руководство ГУ, как социальный партнёр, и руководители коллективов, где имеются профсоюзные организации, проводят встречи с профсоюзным активом по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

9.2.3. Могут поощрять морально и материально руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении задач выполняемых организациями.

9.2.4. В соответствии с частью 3 статьи 68 Трудового кодекса РФ в целях ориентирования государственных служащих и работников на социальное

партнерство с Профсоюзом при заключении служебных контрактов и трудовых договоров с вновь принимаемыми на службу, работу в организации, знакомят их с настоящим Соглашением под роспись.

9.2.5. На основании статьи 374 Трудового кодекса РФ освобождают от основной работы с сохранением денежного содержания (среднего заработка) членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда, представителей первичной профсоюзной организации в создаваемых совместно с представителем нанимателя, работодателем комиссиях, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых органами организаций Профсоюза съездов, конференций, для участия в работе выборных профсоюзных органов по выполнению общественных обязанностей в интересах членов Профсоюза, проводимых ими мероприятиях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы для участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

9.2.6. На основании статьи 377 Трудового кодекса РФ предоставляют выборным профсоюзным органам организации независимо от численности гражданских служащих и работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, с оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые акты, при необходимости предоставляют транспортные средства и создают условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Профсоюз использует предоставляемые в безвозмездное пользование нежилые помещения, объекты и комплексы исключительно для удовлетворения интересов и потребностей гражданских служащих и работников организации.

Не препятствуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.7. Предоставляют выборным профсоюзным органам согласно их запросам информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам гражданских служащих и работников организации, необходимые для осуществления профсоюзной работы.

9.2.8. При рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников, представители нанимателя, работодатели обеспечивают участие с правом совещательного голоса: председателя Профсоюзного комитета или его заместителя - в управленческих совещаниях; председателей первичных профсоюзных организаций организации - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений и организаций.

9.2.9. Предоставляют право гражданским служащим и работникам на участие в управлении организацией путем включения представителей первичных профсоюзных организаций в составы коллегиальных органов управления организацией, комиссии по аттестации работников, по распределению жилья, путевок на санаторно-курортное лечение, по охране

труда, технике безопасности и производственной санитарии.

9.2.10. Производят на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в организациях безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

На основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников организации, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в организациях производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Профсоюза денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов.

Представители нанимателя, работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

9.2.11. Содействуют выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования гражданских служащих, и работников организации о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов гражданских служащих и работников. На официальном интернет-сайте ГУ продолжить ведение страницы для размещения информации о деятельности Профсоюза.

9.3. Профсоюз вправе вносить представителю нанимателя, работодателю предложения о принятии локальных правовых актов, связанных с вопросами социально-трудовых отношений.

Работодатель обязуется в 7-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и направлять в объединенный комитет Профсоюза по их поводу мотивированные ответы.

9.4. Увольнение по инициативе представителя нанимателя и работодателя руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (профсоюзных групп), не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников организации вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин 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, помимо установленных трудовым законодательством (статьями 374, 376 Трудового кодекса РФ) могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках Соглашения (коллективного договора).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЪЕДИНЕННОГО КОМИТЕТА ОТРАСЛЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА И КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗА ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Объединенный комитет отраслевой организации Профсоюза совместно с комитетами Профсоюза первичных профсоюзных организаций организации обязуются:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в подразделениях и организациях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины, присущими Профсоюзу методами.

10.1.2. Не вмешиваться и обеспечивать невмешательство представителей выборных профсоюзных органов в служебную, трудовую и хозяйственную деятельность представителей нанимателя, работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья гражданских служащих, работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

10.1.3. Способствовать соблюдению гражданскими служащими и работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, эффективному, своевременному и качественному исполнению ими служебных и трудовых обязанностей.

10.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов и предотвращения социальной напряженности в организациях.

10.1.5. Предотвращать в организациях коллективные трудовые споры при выполнении представителями нанимателя, работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

10.1.7. Участвовать по взаимной договоренности с руководством ГУ в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для организаций вопросов.

10.1.8. Руководствуясь Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ, Уставом Профсоюза через учреждаемые инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами организации законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам профсоюза социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными, правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Соглашением, коллективным договором, добиваться устранения выявленных недостатков.

10.1.9. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей организации по всем направлениям профсоюзной деятельности и трудового законодательства.

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

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

При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников представлять и защищать права членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

Оказывать членам профсоюза, первичным организациям Профсоюза в организациях помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.1.12. Оказывать первичным профсоюзным организациям помощь в организации досуга членов профсоюза, проведению в коллективах культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, поздравления членов профсоюза с юбилейными датами рождения, праздничными датами, взаимодействовать при проведении таких мероприятий с представителями работодателя.

10.1.13. Доводить информацию до всех членов профсоюза, что Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всем членам Профсоюза, проходящим гражданскую службу, работающим в организациях системы МВД России, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

10.1.14. Создавать в первичных профсоюзных организациях молодежные Советы, организовывать обучение председателей молодежных Советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

10.1.15. Проводить профсоюзные собрания (конференции) членов Профсоюза организации в рабочее время по согласованию с представителем нанимателя, работодателем.

10.1.16. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья гражданских служащих и работников организаций.

11. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. ГУ и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

11.2. Стороны в рамках своих полномочий принимают на себя обязательства и права, закрепленные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

11.3. ГУ, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации и необходимость улучшения положения гражданских служащих и работников организации:

11.4. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с бюджетными ассигнованиями, выделяемыми на их содержание в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

11.5. Разрабатывает с участием Профсоюза проекты локальных правовых актов ГУ, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников организации.

11.6. В установленном порядке доводит до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов (в части, их касающейся) нормативные правовые акты МВД России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников организаций.

11.7. По запросу Профсоюза информирует о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в социальных сферах, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

11.8. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

11.8.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства.

11.8.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в организациях.

11.8.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в ГУ, созданным для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов Соглашений и их заключения, внесения в них изменений и дополнений, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашений.

11.8.4. Оказывать содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам при заключении коллективных договоров в организациях.

Представители нанимателя, работодатели при получении уведомления в

письменной форме от первичной профсоюзной организации о намерении заключить отраслевое Соглашение или коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных Сторонами условиях.

11.8.5. Содействовать повышению эффективности заключаемого отраслевого Соглашения и коллективных договоров в организациях.

11.8.6. Приглашать представителей другой стороны к участию в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения. Направлять своих представителей для участия в работе названных органов при получении соответствующего приглашения.

11.8.7. Представлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников организаций, проводить взаимные консультации по указанным вопросам.

11.8.8. Рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих и работников организаций на совместных заседаниях коллегий и президиумов соответствующих комитетов Профсоюза.

11.8.9. Проводить консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в организациях, обеспечения социально-трудовых прав гражданских служащих и работников, социально-экономическим проблемам и задачам организации при получении соответствующего предложения другой Стороны.

11.8.10. Проводить взаимные консультации по социально-экономическим вопросам, не включенным в Соглашение, но представляющим взаимный интерес.

11.8.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Стороны подтверждают неотъемлемое право каждой из Сторон на разработку мер по совершенствованию трудовых отношений в соответствии с законодательством Российской Федерации и принимают на себя обязательства по эффективному сотрудничеству в этой области.

11.9. Объединенный комитет профсоюза и первичные профсоюзные организации:

11.9.1. Обеспечивают представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих, работников, членов Профсоюза.

11.9.2. Оказывают членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных служебных (трудовых) споров.

11.9.3. Используют возможности переговорного процесса в целях учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

11.9.4. Содействуют предотвращению индивидуальных и коллективных служебных (трудовых) споров при выполнении представителем нанимателя, работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров максимально используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

11.9.5. Осуществляют контроль за соблюдением представителем нанимателя, работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.9.6. Принимают участие в создании и обеспечении функционирования систем управления охраной труда в организациях, в том числе в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, а также в процедурах оценки профессиональных рисков.

11.9.7. Обеспечивают участие представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации гражданских служащих, работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

11.9.9. Не разглашают сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

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.

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 отчётным годом) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

12.3. Итоги выполнения Соглашения подводятся всеми представителями нанимателя, работодателями организаций независимо от наличия в подразделении, организации выборного профсоюзного органа.

12.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются

Отраслевой комиссией, подводятся на заседании Объединённого комитета Профсоюза с участием представителей нанимателя, работодателей (по согласованию) и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих, работников организаций выборных профсоюзных органов.

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

Приложение
к отраслевому Соглашению
ГУ МВД России
по Новосибирской области
на 2026-2028 годы

СОСТАВ

отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения отраслевого Соглашения между
Объединенным комитетом отраслевой организации Профсоюза и
ГУ МВД России по Новосибирской области

Со стороны отраслевой организации Объединенного комитета профсоюза ГУ
МВД России по Новосибирской области:

Быстров Анатолий Иванович	- председатель ОКП, сопредседатель комиссии;
Кожухов Юрий Андреевич	- председатель Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания;
Муравская Инна Викторовна	- председатель профсоюзного комитета ФКУ «ЦХиСО ГУ МВД России по Новосибирской области»;
Шунина Оксана Александровна	- председатель профсоюзного комитета УВМ ГУ МВД России по Новосибирской области;
Кожевникова Галина Николаевна	- член Объединенного комитета профсоюза ГУ МВД России по Новосибирской области;
Нечаева Ольга Александровна	- председатель профсоюзного комитета Управления Госавтоинспекции ГУ МВД России по Новосибирской области;
Славнова Евгения Викторовна	- председатель профсоюзного комитета ФКУЗ «МСЧ МВД России по Новосибирской области».

