

Председатель Татарстанской  
республиканской организации  
Общероссийского профессионального  
союза работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания РФ



О.А. Калашникова

«29» декабря 2023 г.

Начальник Управления  
Судебного департамента  
в Республике Татарстан



З.М. Салихов

«29» декабря 2023 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ ТАТАРСТАНСКИМ РЕСПУБЛИКАНСКИМ КОМИТЕТОМ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕМ  
СУДЕБНОГО ДЕПАРТАМЕНТА В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН  
НА 2024 – 2026 г.г.**

Казань

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
« 24 »	01	2024 г.
№ 275		
Подпись _____		

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение между Татарстанским республиканским комитетом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Управлением Судебного департамента в Республике Татарстан на 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон № 10-ФЗ), Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

государственные гражданские служащие Управления Судебного департамента в Республике Татарстан, администраторы районных (городских) судов Республики Татарстан (далее - гражданские служащие), работники Управления Судебного департамента в Республике Татарстан, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки, (далее - работники) в лице их представителя – председателя Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз);

представитель нанимателя (работодатель) - начальник Управления Судебного департамента в Республике Татарстан (далее - Управление).

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между гражданскими служащими, работниками и работодателем, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства.

1.4. Соглашение распространяется на всех гражданских служащих и работников и обязательно для выполнения работодателем и выборными органами организаций Профсоюза (далее - выборные профсоюзные органы, выборный профсоюзный орган).

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

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

1.6. Соглашение не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий, льгот и компенсаций для гражданских служащих и работников.

1.7. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателю и соответствующим выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров.

Работодатель при получении уведомления от первичной организации Профсоюза о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных сторонами условиях.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течении трех лет.

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

1.9. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение, по организации контроля за его выполнением и подведением итогов, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий возлагаются на Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.10. Изменения в Соглашение в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

1.11. Стороны Соглашения:

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

В случае реорганизации Управления, а также Профсоюза права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

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

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

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

## **2. СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ) ОТНОШЕНИЯ**

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

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

2.2. Представитель нанимателя (работодатель) обязан до подписания служебного контракта (трудового договора) с гражданским служащим (работником) ознакомить его под роспись со служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с прохождением государственной гражданской службы (далее - гражданская служба), трудовой деятельностью.

Содержание служебного контракта и трудового договора, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом N 79-ФЗ и Трудовым кодексом.

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

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

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

2.3. Режим служебного (рабочего) времени гражданских служащих (работников) регулируется служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), утвержденным представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

2.5. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком государственного органа по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

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

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

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

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

2.6. В соответствии с Законом № 79-ФЗ гражданскому служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

2.7. Гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

2.8. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке и на условиях, определяемых Законом № 79-ФЗ.

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

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

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

2.12. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

2.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого

отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

2.18. Работодатель рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия, присвоению почетных званий.

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

2.20. Условия, включаемые в служебные контракты (трудовые договоры), не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

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

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

3.3. Оплата труда работников осуществляется согласно Трудовому кодексу, постановлению Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

3.4. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами служебного (трудового) рас-

порядка, коллективным договором (соглашением), служебным контрактом (трудовым договором). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

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

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

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

3.9. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

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

3.11. 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.

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

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

3.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день гражданским служащим и работникам, получающим месячный оклад, оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной

и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

#### **4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

4.2. В случае реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников и возможного расторжения служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими (работниками) работодатель в письменной форме предупреждает их персонально под роспись, а также информирует об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

Увольнение считается массовым при:

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

б) сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

в) увольнении гражданских служащих (работников) в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников в течение 30 календарных дней.

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

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

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

4.6. Работодатель производит увольнение гражданских служащих (работников), являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом "б" пункта 1, пунктами 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона N 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников работодатель учитывает нормы части 4 статьи 31 Федерального закона N 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса при рассмотрении преимущественного права на оставление на гражданской службе (работе).

Преимущественное право на оставление на гражданской службе (работе) предусматривается для:

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

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

лиц предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии);

проработавших в организации свыше 10 лет.

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

4.8. Работодатель обеспечивает высвобождаемым гражданским служащим (работникам) приоритетное предоставление рабочих мест в Управлении в случае создания в нем новых рабочих мест.

## **5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

5.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих (работников), содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах;

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

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих.

5.2. Работодатель:

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

5.2.2. Создает необходимые условия для совмещения гражданской службы (работы) гражданских служащих (работников) с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования без отрыва от производства впервые, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

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

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

## **6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

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

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Соглашения являются:

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

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

6.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающей молодежи.

6.3. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

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

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

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

6.4. Коллективными договорами могут предусматриваться:

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

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

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

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

6.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

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

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения и коллективных договоров.

7.2. Работодатель создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят его представители и представители выборного профсоюзного органа.

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

7.3. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников, в том числе по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, назначает ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

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

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

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов

исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

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

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

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

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

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

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

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

8.2. Работодатель:

8.2.1. Оказывает гражданским служащим содействие в предоставлении единовременной субсидии на приобретение жилого помещения в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. N 63 "О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения".

В состав подкомиссии по предоставлению государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения включается представитель выборного профсоюзного органа.

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

8.2.3. Обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхова-

ния Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования".

8.2.4. В соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения выборных профсоюзных органов при заключении коллективных договоров предусматривает в них установление дополнительных социальных гарантий и льгот для гражданских служащих (работников) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда), в том числе:

— выплату материальной помощи в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее одного должностного оклада;

— единовременные выплаты государственным служащим и работникам, достигшим возраста 50, 55, 60 и 65 лет в размере не менее одного должностного оклада.

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

направления в служебные командировки;

переезда на работу в другую местность;

исполнения государственных или общественных обязанностей;

совмещения гражданской службы (работы) с обучением;

вынужденного прекращения гражданской службы (работы) не по вине гражданского служащего (работника);

предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом N 10-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Работодатель:

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

не препятствует вступлению гражданских служащих, работников в Профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий первичной профсоюзной организации;

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

на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы) производит

бесплатное удержание и безналичное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счета выборных профсоюзных органов;

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

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

безвозмездно производит для выборных профсоюзных органов множительные и машинописные работы.

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

9.3.1. Работодатель:

освобождает от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих, работников, на время прохождения профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов;

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

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

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

10.1. Профсоюз обязуется:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата, стабилизации и повышению эффективности деятельности Управления, укреплению трудовой и производственной дисциплины гражданских служащих (работников) присущими Профсоюзу методами.

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

10.1.3. Руководствуясь Федеральным законом № 10-ФЗ и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением гражданским служащим (работникам) социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

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

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

10.1.6. За счет средств профсоюзного бюджета ЦК Профсоюза распространяет действие договоров страхования членов Профсоюза от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве на всех членов Профсоюза, состоящих на учете в первичных профсоюзных организациях Татарстанской республиканской организации Профсоюза;

10.1.7. Предоставляет членам Профсоюза льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты:

в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой 20% от их стоимости;

в профсоюзные здравницы Российской Федерации членам Профсоюза и членам их семей со скидкой 20% от стоимости.

10.1.8. Предоставляет членам Профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

до 60 тысяч рублей на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операций;

до 35 тысяч рублей на неотложные нужды.

10.1.8. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, с несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, несчастным случаем, произошедшем по пути на работу или с работы в течение 2 часов.

## **11. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

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

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

11.2. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

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

11.2.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства.

11.2.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

11.2.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав гражданских служащих, работников, совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

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

11.2.6. Оказывать содействие в обеспечении деятельности первичной организации Профсоюза.

11.3. Работодатель обязуется:

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

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

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

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

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

по существу предоставленной информации и принимают соответствующее решение.

12.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза с обязательным участием представителя Управления.

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

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

## СОСТАВ

отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Соглашения, а также внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами Соглашения разногласий

Со стороны Татарстанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

1. Калашникова Ольга Анатольевна - председатель Казанского городского комитета профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;
2. Нафикова Альбина Рашидовна - заместитель председателя Казанского городского комитета профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;
3. Насибуллина Тулия Вакилевна - председатель первичной профсоюзной организации Управления Судебного департамента в Республике Татарстан.

Утверждены постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации общественной общероссийской организации «Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» от 14.11.2023 №17.

Со стороны Управления Судебного департамента в Республике Татарстан:

1. Рамазанов Рамиль Миргаязович – заместитель начальника Управления – начальник отдела по вопросам противодействия коррупции;
2. Ханнанова Раиля Назымовна – начальник отдела финансов, бухгалтерского учета и отчетности;
3. Абдуллина Алсу Миргаязовна – заместитель начальника отдела организационно-правового, информационного и статистического обеспечения деятельности судов.