

Председатель
Межрегиональной Санкт-Петербурга и
Ленинградской области общественной
организации Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания
Российской Федерации



Е.С. Григорьева

«22» _____ 2022 г.

Председатель Комитета
правопорядка и безопасности
Ленинградской области



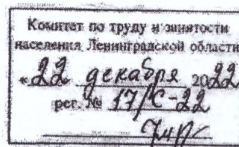
В.Б. Рябцев

«22» _____ 2022 г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Комитетом правопорядка и безопасности Ленинградской области
и
Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области
общественной организацией Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации

на 2023-2025 годы



Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение заключено между Комитетом правопорядка и безопасности Ленинградской области и Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023-2025 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ленинградской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию трудовых и социально-экономических условий для работников государственных учреждений, подведомственных Комитету правопорядка и безопасности Ленинградской области.

1.2. Соглашение является правовым актом, содержащим обязательства труда и отдыха, обеспечению занятости и социальных гарантий работников и развитию социального партнерства.

1.3. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Работники государственных (автономных, бюджетных, казенных) учреждений, подведомственных Комитету правопорядка и безопасности Санкт-Петербурга и Ленинградской области – Межрегиональной Общероссийской профессиональной организации союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Комитет Профсоюза);

Работодатели – государственные (автономные, бюджетные, казенные) учреждения (далее – Учреждения), подведомственные Комитету представителя – Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области (далее по тексту – Комитет).

1.4. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников Учреждений, подведомственных Комитету, и обязательно для выполнения работодателями и выборными органами первичных профсоюзных организаций.

1.5. В настоящем Соглашении используются следующие термины и определения:

Представитель работников – Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественная организация Общероссийского общественного обслуживания Российской Федерации;

Представитель работодателей – Комитет правопорядка и безопасности Ленинградской области, исполнительный орган государственной власти Ленинградской области;

Работодатели – учреждения, подведомственные Комитету

правопорядка и безопасности Ленинградской области;

Учреждение – государственная некоммерческая организация, созданная Правительством Ленинградской области для реализации полномочий и государственных функций Комитета;

дежурная смена (дежурный караул) - время, в течение которого работник должен (обязан) исполнять трудовые обязанности;

выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений – выборные органы первичных профсоюзных организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

1.6. Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2025 года.

1.7. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот.

1.8. Обязательства и гарантии, содержащиеся в Соглашении, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищенности работников Учреждений.

1.9. Работодатели обеспечивают права работников на участие в управлении Учреждениями путем включения представителей первичных профсоюзных организаций в составы создаваемых комиссий, а также содействуют укреплению действующих, созданию (воссозданию) новых первичных профсоюзных организаций в Учреждениях.

1.10. Законы Российской Федерации, Ленинградской области и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.11. Работодатели обязуются по требованию выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений предоставлять исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Соглашения и действующего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

1.11.1. В случае выявления нарушений выборный орган первичной профсоюзной организации направляет соответствующее требование об их устранении в адрес руководителя Учреждения.

В течение 3-х рабочих дней стороны проводят консультации в целях урегулирования имеющихся разногласий. В случае не достижения договоренностей применяются механизмы, предусмотренные законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

1.12. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за исполнением настоящего Соглашения создается двухсторонняя отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых

отношении, ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Соглашения и организации контроля за его выполнением (далее - Комиссия), состав которой указан в приложении к Соглашению.

1.13. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Предварительного рассмотрения на заседании Комиссии.

1.14. Ни одна из сторон Соглашения не вправе в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

1.15. В течение семи дней со дня подписания Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области.

1.16. Представители сторон в двухнедельный срок с момента проведения уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием работников Учреждений и выполнения принятых обязательств.

1.17. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию в письменной форме по социально-трудовым вопросам, необходимому для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждений, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

1.18. В случае реорганизации предприятия стороны Соглашения, его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

2 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Деятельность в сфере занятости стороны осуществляют в соответствии с требованиями Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2.2. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций Учреждений проводят политику занятости на основе повышения трудовой результативности профессиональной деятельности и роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала. Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

2.3. Работодатели обеспечивают:

2.3.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную

подготовку, и получение дополнительного профессионального образования с отпуском от производства.

2.3.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

2.3.3. Применение способов минимизации негативных последствий сокращения численности или штата работников, в том числе за счет сокращения в первую очередь вакантных должностей и перемещения работников внутри Учреждения.

2.3.4. Информирование работников, увольняемых в связи с сокращением штата или численности о вакансиях в других Учреждениях Комитета.

2.3.5. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации организации, сокращением численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы. Освобождение от выполнения трудовой функции в этот период осуществляется по согласию работодателя.

2.3.6. Оказание содействия в переподготовке, трудоустройстве работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями через органы службы занятости.

2.3.7. Сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в Учреждении, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы права на работу в том же Учреждении, а за проходившими военную службу по призыву - также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.98 № 76-ФЗ).

Приостановку действия заключенного трудового договора о работниками, работавшими в Учреждении до объявления частичной мобилизации на основании Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации».

2.4. Изменение подведомственности (подчиненности) Учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

При отъезде работника от продолжения работы в указанных случаях, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

2.5. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников в Учреждениях, с числом работающих более 100 человек является увольнение 30 и более работников в течение

месяца. В Учреждениях, с числом работающих менее 100 человек - 30% от общего числа работников в течение месяца.

Массовым увольнением считается также увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью работающих 15 и более человек.

2.6. При сокращении штата или численности работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, пользуются работники пенсионного возраста (за 2 года до достижения возраста выхода на пенсию по старости); матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет.

2.7. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работника - членом Профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата, Работодатель провозводит увольняемому работнику выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия. Средний месячный заработок за увольнением работника сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Вопросы трудовых отношений работников Учреждений регулируются ТК РФ, федеральными законами, законами Ленинградской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами и коллективными договорами.

При нарушении законодательства работодателями Комитет незамедлительно принимает меры к их устранению и привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Работодатели формируют в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляют ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонализированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационный ресурсах

Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.2.1. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике (ФИО, СНИЛС, дата рождения), месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием оснований и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная законодательством.

3.3. В соответствии с действующим законодательством работодатели обеспечивают обработку персональных данных работников.

3.3.1. В этих целях знакомит работников под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также информируют об их правах и обязанностях.

3.3.2. Ответственность за порядок хранения и использования персональных данных работников несет работодатель.

3.4. Работодатели обязуются предоставлять работникам (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за соответствующий период работы в доступной форме, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, завершенные надписанным образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленно в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя).

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления.

3.5. Основы, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором Учреждения.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит работника под роспись с действующим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовыми отношениями.

3.6. При принятии локального нормативного акта, регулирующего социально-трудовые отношения, Работодатель перед принятием решения направляет его проект и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3.7. Режимы труда и отдыха работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

которые, как правило, являются приложением к коллективному договору Учреждения.

В вопросах организации службы, внутреннего трудового распорядка, продолжительности времени службы, усиления несения службы работодателя руководствуются нормативными документами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области пожарной безопасности.

3.8. Работодатели обеспечивают работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

✓ В Учреждениях, осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, организуется карательная служба для поддержания постоянной готовности дежурных караулов (дежурных смен) путем непрерывного дежурства в течение суток.

3.8.1. Установленная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям, может быть увеличена с письменного согласия работника, с 36 часов до 40 часов в неделю с выплатой ему отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Размер денежной компенсации устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору работника и не может быть менее двойной часовой ставки за каждый час отработанного времени.

3.8.2. Не допускается оформление трудовых отношений с работниками, имеющими ограничения по инвалидности на рабочие места, условия которых являются вредными и (или) опасными (тушение пожаров), в дежурные смены с продолжительностью рабочего времени 24 часа.

3.9. Для отдельных категорий работников может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателей 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 Учреждения.

3.10. В случаях если при выполнении отдельных видов работ которых, не может быть соблюдена для работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период при этом не может превышать трех месяцев.

3.11. Порядок введения суммированного учета рабочего времени

устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором Учреждения.

3.12. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, считается сверхурочной, за исключением случаев, указанных в пункте 3.10.

Привлечение к сверхурочным работам производится представителем работодателя с письменного согласия работника.

3.13. По просьбе работников работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Учреждения.

3.14. По согласию работодателя работники могут выполнять в свободное от основной работы время другую работу (внутренне совместительную). Работодатели предоставляют такую возможность при наличии вакантных должностей и соответствующей квалификации работника в соответствии с действующим законодательством.

3.15. Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

3.15.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работодателем и работником электронных документов в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

3.15.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

3.15.3. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительными соглашениями к нему могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за

исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

3.15.4 Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

3.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занимающим должности спасателей, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (часть 5 статьи 28 Федерального закона от 22.08.95 №151-ФЗ «Об аварино-спасательных службах и статусах спасателей»).

3.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется работникам Учреждений, продолжительностью в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей в вредных условиях труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

3.18. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней.

3.19. Замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом), не допускается.

3.20. Работникам инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление в коллективных договорах или трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в порядке и на условиях, определенных коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, продолжительностью не менее 3 календарных дней.

3.22. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков

определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

3.23. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.24. Работодатели с учетом производственных и финансовых возможностей (за счет экономии средств фонда оплаты труда) могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников Учреждений. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективными договорами Учреждений.

3.25. График отпусков работников утверждается работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.26. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.27. Работникам Учреждений обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с ТК РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатели и Комитет принимают необходимые меры по обеспечению работников своевременной и в полном объеме оплаты труда работников.

4.2. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с областным законом Ленинградской области от 20.12.2019 № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признания утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее – Постановление № 262), иных нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими

нормы трудового права и закрепляется коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждений.

4.3. Определение размеров должностных окладов работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

4.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

4.5. Месечная заработная плата работника, при условии, что им полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудоовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

4.6. Размер «расчетной величины», применяемой для определения должностного оклада, устанавливается областными законами Ленинградской области «Об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период». Размер должностного оклада работника определяется путем умножения «расчетной величины» на межуровневый коэффициент.

4.7. Размеры заработной платы работников определяются на основании тарификации. Для проведения тарификации приказом по Учреждению создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках работников по соответствующей форме. С тарификационным списком работник должен быть ознакомлен под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня заведения комиссии.

4.8. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы, в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Оплата труда работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

4.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по занимаемой должности в порядке совместительства производится раздельно.

4.11. Размеры межуровневых коэффициентов по отраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.12. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определяется общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4.12.1. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих, замещающих должности по отраслевым профессиям, устанавливаются в размерах, установленных нормативными правовыми актами Ленинградской области.

4.12.2. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационными уровнями второго уровня профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения и утверждается приказом по Учреждению.

4.13. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностным окладам работников.

4.14. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в этих условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам СОУТ, проведенной в установленном порядке и утверждаются приказами по Учреждению с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором.

4.15. По результатам СОУТ приказом по Учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения.

4.16. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся соответствующие доплаты. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.17. Работникам гарантируются виды доплат и надбавок компенсационного характера, в соответствии с Постановлением № 262. Конкретные размеры, порядок и условия выплаты доплат компенсационного характера устанавливаются работодателями с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

4.18. Перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты определяются работодателем и закрепляются в коллективных договорах, Положениях о материальном стимулировании работников, разработанных с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждения.

На выплаты стимулирующего характера в соответствии с нормативными правовыми актами Ленинградской области работодатели направляют не менее 20% денежных средств от общей суммы должностных окладов (окладов).

В пределах выделенных бюджетных ассигнований работодатели государственных учреждений вправе производить работникам:

- ежемесячные премии по результатам работ;
- доплаты за участие в тушении пожаров высокой категории сложности;
- доплаты за высокие достижения в труде, выполнение особо важных и срочных работ;
- доплаты за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности;

- Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

- иные доплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, принятом в Учреждении;

- Выплату материальной помощи при уходе в отпуск

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

4.19. Работникам, имеющим почётные звания, устанавливается

персональная надбавка к должностному окладу за почётное звание при условии соответствия занимаемой должности и виду экономической деятельности.

4.20. Спасателям аварийно-спасательной службы аварийно-спасательных формирований Учреждений устанавливается персональная надбавка за классность в размерах:

- спасатель международного класса - 30 процентов;
- спасатель 1 класса - 25 процентов;
- спасатель 2 класса - 15 процентов;
- спасатель 3 класса - 10 процентов.

Работникам Учреждений противопожарной службы Ленинградской области устанавливается персональная надбавка за классность в размерах:

- пожарный 1 класса - 25 процентов;
- пожарный 2 класса - 15 процентов;
- пожарный 3 класса - 10 процентов.

Право на получение персональной надбавки должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии Учреждения.

Назначенные и изменение размеров персональных надбавок производятся:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания - со дня присвоения;

4.21. Выделение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения для работника платы.

4.22. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.23. В случае несовременной выплаты заработной платы работодатели выплачивают работникам денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время почасовой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержка, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.24. Оплата за период нахождения работника в очередном отпуске производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.25. Ответственность за своевременность и правильность начисления, выплаты и определения размеров заработной платы работников несут работодатели.

4.26. При выплате заработной платы работодатели в письменной

форме извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

Форма расчетного листа утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.27. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от исполнения служебных обязанностей (выполнения работ), не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения служебных обязанностей (работ), непосредственно угрожающих его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от исполнения служебных обязанностей (работ) за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников Учреждений в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. В соответствии со ст. 224 ТК РФ в Учреждениях создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и работников. Работодатели обеспечивают необходимые условия для работы комиссий и уполномоченных выборных органов первичных профсоюзных организаций по охране труда.

5.2.1. Работодатели организуют обучение членов комиссии по охране труда и содействуют их работе.

5.3. Работодатели разрабатывают и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, включая условия труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохранению здоровья работников, создают службы охраны труда или вводят должности руководителей служб охраны труда, или специалиста по охране труда, назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии специалиста по охране труда работодатель вправе заключить договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

5.4. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров Учреждений.

5.5. Работодатели обязуются:

- гарантировать права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ), разработать положение о СУОТ;

- организовать управление профессиональными рисками;
- обеспечивать работников аптечками первой помощи с выполнением требований к их комплектации для оказания первой помощи, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 15.12.2020 № 1331н;

- обеспечивать соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;

- создавать условия работникам для приема пищи в столовых, буфетах или оборудованных комнатах;

- осуществлять информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о представленных им гарантиях, полагающихся компенсациях;

5.6. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

5.7. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

5.8. На рабочих с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами, перечень которых устанавливается коллективным договором, принятым в Учреждениях, в соответствии с действующим законодательством и типовыми нормами.

5.9. Работникам условия труда на рабочих местах, которых отнесены к вредным условиям труда, бесплатно выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н. Перечень должностей работников является, как правило, приложением к коллективному договору.

5.10. Работодатели обеспечивают участие представителей первичной профсоюзной организации в работе комиссии по проведению СУОТ. По результатам проведенной СУОТ работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.

5.11. Работодатели обеспечивают прохождение обязательного психофизиологического освидетельствования работников, осуществляющих деятельность, связанную с проведением аварийно-опасных работ, а также с работой, выполняемой пожарной охраной при тушении пожаров, а также деятельность, связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессии и

должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

5.12. В соответствии статьи 216.1 ТК РФ в случае отказа работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных положениями статьи 72.2 ТК РФ.

5.13. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителям органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве, содействуют участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследования несчастных случаев на производстве.

5.14. В случае установления факта грубой неосторожности работника, спровоцированной возникновением или увеличением размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Комитет во взаимодействии с Работодателями:

- осуществляют финансовое обеспечение деятельности Учреждений, а также прав и гарантий профессиональных спасателей аварийно-спасательных служб и аварийно-спасательных формирований;
- разрабатывают и вносят предложения в органы законодательной и исполнительной власти Ленинградской области по распространению на работников Учреждений льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации для работников профессиональных спасателей аварийно-спасательных служб и аварийно-спасательных формирований системы МЧС РФ;

- реализуют меры социальной поддержки работников.

6.2. В соответствии со статьей 377 ТК РФ работодатели вправе предусматривать денежные средства на проведение культурно-массовых, физкультурных и оздоровительных мероприятий в коллективе и переключать их выборным органам первичных профсоюзных организаций в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами.

6.3. Работодатели:

6.3.1. Вправе осуществлять материальное поощрение при выходе на пенсию работников, имеющих особые заслуги, в пределах экономии по фонду оплаты труда.

6.3.2. Обеспечивают предоставление работникам в полном объеме гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, для работников государственных учреждений.

6.3.3. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в фонд пенсионного и социального страхования, фонд обязательного медицинского страхования.

6.3.4. По установленным нормам оборудуют помещения для приема пищи, комнаты для отдыха.

6.3.5. Обязуются компенсировать затраты на проезд работникам, должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работ, а также работникам, направляемым в служебные командировки.

6.4. Жизнь и здоровье работников аварийно-спасательных служб и аварийно-спасательных формирований подлежат обязательному страхованию в соответствии со статьей 31 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

6.5. Работодатели, Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций оказывают работникам помощь в приобретении для детей путевок в детские оздоровительные лагеря.

6.6. Работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации.

6.6.1. Работодатель предоставляет работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 6.6.2, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.2. Работодатель предоставляет следующим категориям работников освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;
- работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

6.6.3. Работодатель один раз в три года предоставляет работникам, не указанным в пункте 6.6.2, освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7. Работодатель освобождает работника от работы с сохранением заработной платы при получении первого и (или) второго компонентов вакцины против COVID-19 в день проведения им вакцинации и на следующий день после нее как в случае проведения первичной, так и в случае проведения повторной вакцинации.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

20

7.1. Отношения сторон настоящего Соглашения строятся на принципах социального партнерства, обеспечения работникам одинаковых возможностей для защиты социально-трудовых прав и интересов.

7.2. В целях обеспечения принципов социального партнерства стороны учитывают и уважают интересы друг друга, проявляют заинтересованность в участии в договорных отношениях, содействуют укреплению и развитию системы социального партнерства в Учреждениях, подведомственных Комитету.

7.3. Работодатели:

7.3.1. Не препятствуют вступлению работников в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, оказывают поддержку в создании и укреплении первичных профсоюзных организаций в Учреждениях.

7.3.2. Предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.3.3. Включают представителей первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления Учреждением, а также формируют комиссии в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», главой 8 ТК РФ.

7.3.4. Содействуют представителям выборных профсоюзных органов в осуществлении общественного контроля за соблюдением установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

7.3.5. Не препятствуют уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.3.6. Обеспечивают участие представителей выборных профсоюзных органов в рассмотрении представительствами работников жалоб и заявлений работников - членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией.

7.3.7. Извещают выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации или изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения и предоставляют им информацию о соответствующих решениях, принятом органом исполнительной власти Ленинградской области, в течение 10 дней со дня его получения.

7.3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата и

21

возможном расторжении трудовых договоров с работниками направляют соответствующую информацию (обоснование принятого решения и необходимость его реализации) в выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения не позднее, чем за 3 месяца. Моментом начала проведения «соответствующих мероприятий» считается дата направления письменного предупредительного работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата.

7.3.9. Рассматривают ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации о предоставлении работников - членов Профсоюза к награждению ведомственными наградами.

7.4. Работодатели, получившие письменные предложения от первичных профсоюзных организаций Учреждений о начале коллективных переговоров, обязаны в соответствии с трудовым законодательством в семидневный срок вступить в переговоры, провести их, и на согласованных условиях заключить коллективные договоры.

Заключаемые коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Проекты нормативных правовых актов Правительства Ленинградской области, а также приказов Комитета казенных предприятий социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, разрабатываются с учетом мнения Комитета Профсоюза.

Учет мнения Комитета Профсоюза осуществляется в следующем порядке:

Комитет Профсоюза в течение пяти рабочих дней со дня получения от Комитета проекта нормативного правового акта и обоснования к нему рассматривает указанные документы, согласовывает их, или представляет в Комитет мотивированное заключение в письменной форме.

В случае если Комитет Профсоюза выразил несогласие по отдельным положениям проекта, либо по проекту в целом, стороны в течение трех рабочих дней проводят совместные консультации с целью выработки единого решения. Результаты консультаций оформляются протоколом.

7.6. Первичные профсоюзные организации обязуются.

7.6.1. Участвовать в консультациях с Работодателями по вопросам, касающимся занятости работников, оплаты, охраны и условий труда, установления дополнительных гарантий и льгот по сравнению с действующим законодательством.

7.6.2. Содействовать проведению разносторонней работы по реализации мероприятий, проводимых в случае реорганизации или изменении подведомственности (подчиненности) Учреждений Комитета.

7.6.3. Принимать участие в работе комиссий, формируемых

работодателями, в том числе созданных в целях решения правовых и организационных вопросов при сокращении численности или штата, оказания помощи в трудоустройстве работникам.

7.7. Локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Работодатели доводят до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций информацию о вновь принятых нормативных правовых актах Комитета в течение 3-х рабочих дней со дня их поступления в Учреждение.

7.8. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, представления внештатных правовых и технических инспекторов, уполномоченных (доверенных) лиц профкомов и по вопросам охраны труда и здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

7.9. В целях обеспечения материальных условий деятельности профсоюзных организаций Работодатели:

7.9.1. Безвозмездно предоставляют выборным профсоюзным организациям помещения для работы, проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

7.9.2. Предоставляют выборным профсоюзным организациям в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, в том числе доступ к сети Интернет, ортехнику по согласованному перечню.

7.9.3. Содействуют выборным профсоюзным организациям в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.9.4. Осуществляют техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, многократной техники, выделенной в пользование и выборным профсоюзным организациям.

7.9.5. Для выборных органов первичных профсоюзных организаций бесплатно производят многократные работы.

7.9.6. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно бесплатно производят удержание и безналитное перечисление через бухгалтерию Учреждения на счета, указанные Комитетом Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно выплатой заработной платы.

На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно производят удержание и безналитное перечисление через бухгалтерию на счета

соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

7.9.7. Предоставляют не менее 16 часов в месяц время для членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах членов Профсоюза, происхождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий с сохранением занимаемой должности и средней заработной платы. Порядок освобождения от основной работы устанавливается коллективным договором Учреждения;

7.9.8. Вырава поощрять руководителей соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.10. Увольнение предсителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по таким основаниям как сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие несоответствия квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

Комитет Профсоюза обязуется:

8.1. Защищать законные права и интересы работников - членов Профсоюза и оказывать содействие в защите работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов.

8.2. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Комитета в совместных совещаниях по обслуживанию актуальных для работников вопросов.

8.3. Руководствуясь Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Уставом Профсоюза через учрежденные инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянии охраны труда,

предоставлением членам Профсоюза социальных гарантий, предусмотренных законодательством о труде.

8.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь организациям Профсоюза, созданным в Учреждениях, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и активы выборных органов первичных профсоюзных организаций и представителей работодателей по трудовому законодательству и по вопросам охраны труда.

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

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Комиссии, а также выборными органами первичных профсоюзных организаций.

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

9.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.3. Итоги выполнения настоящего Соглашения ежегодно рассматриваются Комиссией, подводится на заседаниях Президиума Комитета Профсоюза с участием руководства Комитета и доводятся до сведения выборных органов первичных организаций Профсоюза и работодателей.

9.4. Стороны Соглашения обязуются вступить в переговоры за 3 месяца до окончания его срока действия и подписать новое Соглашение до окончания действия настоящего Соглашения.

СОСТАВ

двухсторонней отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Регионального отраслевого соглашения между Комитетом правопорядка и безопасности Ленинградской области и Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственной учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023-2025 годы и организации контроля за его выполнением.

От Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области:

- Игнатенко Андрей Николаевич - начальник отдела гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности (сопредседатель Комиссии);
- Лопырева Екатерина Анатольевна - начальник отдела бюджетного учета и отчетности - главный бухгалтер;
- Крячек Михаил Олегович - начальник отдела правового обеспечения и административных комиссий;
- Рыжков Павел Васильевич - специалист отдела гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности;
- Русевич Дмитрий Иванович - начальник ГКУ «Леноблпожспас»;
- Кирилов Павел Александрович - заместитель начальника ГКУ «Леноблпожспас»;
- Русина Наталья Олеговна - начальник юридического отдела ГКУ «Леноблпожспас»;
- Кускушкин Сергей Александрович - заместитель начальника управления ГКУ «Управление по обеспечению ГЗ ЛО».

Основание: письмо Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области от 17.10.2022 № 2-19-5487/2022

От Межрегиональной организации ПРТУ РФ:

- Григорьева Елена Сергеевна - председатель Межрегиональной организации ПРТУ РФ (сопредседатель Комиссии);
- Комиссарова Елена Валерьевна - правовой инспектор труда Межрегиональной организации ПРТУ РФ;
- Шайтор Александр Анатольевич - технический инспектор труда

Межрегиональной организации ПРГУ РФ;
Зочова Татьяна Анатольевна - председатель первичной профсоюзной
организации ГКУ «Леноблпожспас».

Основание: постановление Президиума Межрегиональной организации
ПРГУ РФ от 21.09.2022 № 15-15.5.