

Председатель
профсоюзной организации
Управления Федеральной службы
исполнения наказаний
по Удмуртской Республике



А.В.Дулесов

«28» июля 2016 г.

Врип начальника
Управления Федеральной службы
исполнения наказаний
по Удмуртской Республике



И.Б.Креницин

«28» июля 2016 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Управления Федеральной службы исполнения наказаний

по Удмуртской Республике на 2016 - 2019 годы



Ижевск, 2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего отраслевого соглашения (далее - Соглашение) в Управлении Федеральной службы исполнения наказаний по Удмуртской Республике на 2016- 2019 годы являются:

- работодатели учреждений Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Удмуртской Республике, в лице их представителя - начальника Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Удмуртской Республике;

- сотрудники, работники и служащие в лице их представителя - профсоюзной организации Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Удмуртской Республике (далее - ПО УФСИН по УР).

К работникам Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Удмуртской Республике (далее - УФСИН, Управление) относятся лица, имеющие специальные звания сотрудников уголовно-исполнительной системы, рабочие и служащие УФСИН.

1.2. Отраслевое соглашение Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Удмуртской Республике (далее - Соглашение) разработано на основе Конституции Российской Федерации, Федеральных конституционных законов РФ, Федеральных законов РФ, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, нормативных актов Минюста России, Положения о Федеральной службе исполнения наказаний, Положения об Управлении Федеральной службы исполнения наказаний по Удмуртской Республике (далее - УФСИН).

1.3. Данное Соглашение вступает в силу с 01 июля 2016 года и действует по 30 июня 2019 года. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ст. 48 ТК РФ).

Стороны Соглашения обязуются:

1) не позднее чем за три месяца до окончания срока действия вступить в переговоры по заключению нового Соглашения или продлению срока действия настоящего Соглашения;

2) в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров подписать Соглашение на согласованных условиях.

1.4. Соглашение является:

- правовым актом, содействующим договорному регулированию социально - трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий;

- основой для заключения коллективных договоров, контрактов, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников УФСИН при наличии средств для их обеспечения.

1.5. Соглашение распространяется на работодателей, работников аппарата Управления и учреждений УФСИН, которые уполномочили участников Соглашения разработать и заключить его от их имени.

1.6. Стороны Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений УФСИН и выборным профсоюзным органам УФСИН в заключении коллективных договоров.

1.7. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально - правовое и социально-экономическое положение работников УФСИН, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. По взаимному соглашению сторон Соглашения в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, статьями 47, 49 ТК РФ.

Внесение изменений и дополнений оформляется приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, работников и работодателей.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления (ст. 36 ТК РФ).

1.10. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается комиссия, от профсоюзной организации на основании решения профсоюзного комитета, от работодателя на основании приказа.

1.11. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников УФСИН, проводят взаимные консультации по социально - экономическим проблемам и задачам учреждений.

1.12. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать трудовой коллектив о выполнении принятых обязательств.

1.13. Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ). Стороны договорились в течение месяца с момента уведомительной регистрации Соглашения направить его работодателям УФСИН и выборным профсоюзным органам УФСИН для ознакомления с содержанием Соглашения и использования в работе.

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Служебные отношения с лицами, проходящими службу в уголовно-исполнительной системе регулируются Постановлением ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации», Законом РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения

свободы», Федеральным законом от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее 283-ФЗ), Приказом ФСИН России от 27 мая 2013 г. № 269 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы», а в части, не урегулированной указанным федеральным законом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения работников УФСИН регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с текущим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.3. Законодательные и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, не имеющие особенностей применения во ФСИН России, применяются с момента вступления их в силу без дополнительного объявления актами ФСИН России.

Нормативные правовые акты ФСИН России и Минюста России, затрагивающие социально - трудовые интересы работников УФСИН, доводятся до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение 3-х дней со дня их официального поступления для исполнения.

2.4. Режим труда работников регулируются правилами внутреннего трудового распорядка аппарата Управления и учреждений УФСИН, утверждаемыми администрацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Внутренний трудовой распорядок в УФСИН и учреждениях УФСИН устанавливается в соответствии действующим законодательством Российской Федерации и исходя из особенностей их деятельности.

2.5. Работодатели обеспечивают работникам УФСИН нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.6. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

2.7. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.8. Для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет, родителей неполных семей, работников, имеющих престарелых родителей, нуждающихся в особом уходе, исходя из условий работы, может применяться гибкий график работы.

2.9. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ.

2.10. В других случаях привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа ст. 99 ТК РФ.

2.11. В соответствии с требованиями Закона «О занятости населения Российской Федерации», работодатели осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости работников. Высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации согласно действующему законодательству.

2.12. Стороны договорились, массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников учреждения УФСИН в течение полугодия.

2.13. Работодатели обеспечивают высвобождаемым сотрудникам и работникам приоритетное предоставление вакантных должностей, рабочих мест в других организациях системы ФСИН России.

2.14. Работодатели оказывают содействие высвобождаемым работникам УФСИН в трудоустройстве через региональные органы службы занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставляют в органы службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

2.15. При сокращении должностей, численности или штата работников учитывают нормы статьи 179 ТК РФ при реализации преимущественного права оставления на службе или на работе.

Помимо указанных в них категорий сотрудников и работников преимущественное право на оставление на службе (работе) при равной производительности труда и квалификации предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- прошедших службу (проработавших) в учреждении свыше 10 лет;
- одиноких родителей (опекунов, попечителей), имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- двух сотрудников и работников организаций УФСИН России из одной семьи;
- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

2.16. Работникам представляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, для отдельных категорий, работающих предусматривается более продолжительный основной оплачиваемый отпуск (ст.115 ТК РФ).

2.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляется не ниже нормативов, установленных в статье 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Работодатели предоставляют работникам, не имеющим специальных званий рядового и начальствующего состава, дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в уголовно- исполнительской системе:

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня,

- от 10 до 15 лет - 5 календарных дней,
- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней,
- свыше 20 лет - 15 календарных дней.

Порядок исчисления стажа для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска определяется исходя из трудового стажа, дающего право на выплату процентной надбавки за выслугу лет в уголовно-исполнительной системе.

Работодатели с учетом производственных возможностей могут предоставлять работникам дополнительные отпуска большей продолжительности, чем предусмотрено законодательством.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по заявлению (рапорту) сотрудника и работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков в части, превышающей установленную законодательными и иными нормативными актами продолжительность отпуска, производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

2.19. Графики отпусков работников УФСИН утверждаются руководителями учреждений с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

2.20. Работодатель обеспечивает доставку отдельных категорий работников на работу и обратно служебным транспортом от сборного пункта при отсутствии маршрута общественного транспорта. Вопросы организации доставки работников на работу и обратно оговариваются в коллективных договорах.

2.21. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына на службу в армию, отправка детей на отдых в летние лагеря - до 5 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным, причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами РФ либо коллективным договором.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда гражданского персонала осуществляется на основании приказа ФСИН России от 13.11.2008 №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы» (далее приказ ФСИН России от 13.11.2008 № 624), приказа ФСИН России от 6 ноября 2013 г. № 620 «Об утверждении Условий выплаты и размеров ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работникам территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний, не имеющих специальных званий, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, Условий выплаты и размеров премий по результатам работы работникам территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний, не имеющих специальных званий, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы и Условий выплаты и размеров материальной помощи работникам территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний, не имеющих специальных званий, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы».

Оплата труда сотрудников регулируется Федеральным законом от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее 283-ФЗ), приказом ФСИН России от 27 мая 2013 г. № 269 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы».

3.2. Положение о премировании, выплате надбавок за особые условия труда, стимулирующих выплат работникам УФСИН утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Установление форм и систем премирования, должностных окладов, согласно нормативных актов и надбавок, размеров вознаграждения за выслугу лет и по итогам года, является исключительным правом учреждений УФСИН и закрепляется в коллективных договорах низовых звеньев, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3.4. Установление и пересмотр норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда производится на основе технико - экономических обоснований с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, с

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

3.5. Денежное содержание сотрудникам выплачивается и заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также приказом ФСИН России от 27 мая 2013 г. № 269 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы» (для сотрудников) или трудовым договором (для работников).

3.6. В случае задержки выплаты денежного содержания, заработной платы в установленные сроки представитель нанимателя, работодателя несут ответственность по выполнению обязательств в рамках действующего законодательства Российской Федерации.

Зарплата сотрудникам и работникам может выплачиваться посредством пластиковых банковских карт.

3.7. Работникам, с их письменного согласия, может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Указанная работа производится в соответствии с нормами ТК РФ.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом положений статей 60.2, 151 ТК РФ.

3.8. Работники могут привлекаться в порядке, установленном ТК РФ, к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данных работников организаций системы ФСИН России.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором ст. 146, ст. 147 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Работа в ночное время считается с 22 часов до 6 часов утра, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.11. Представитель нанимателя, работодателя в письменной форме извещают каждого сотрудника и работника о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

3.12. В учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы, при превышении доходов над расходами от приносящей доход деятельности, полученных в результате привлечения осужденных к труду, указанные средства используются на социальную защиту и улучшение условий труда работников в порядке, установленном соответствующим правовым актом ФСИН России.

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

3.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его наступления.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников УФСИН в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

4.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

4.3. В соответствии со статьей 218 ТК РФ создаются (комитеты, комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и Профсоюза. Работодатели создают необходимые условия для работы совместных комитетов (комиссий).

4.4. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья сотрудников и работников учреждений, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, в соответствии со статьей 217 ТК РФ создает службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда и назначает ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

4.5. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

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

Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых объектов без предварительной экспертизы проектов в части соблюдения безопасных и здоровых условий труда и выполнения требований нормативных правовых актов по охране труда.

4.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с

загрязнением, сотрудникам и работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда - молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с установленными нормами.

4.8. Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций мероприятия по его снижению (недопущению).

4.9. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) сотрудниками и работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспортных средств в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

При этом ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 7 календарных дней.

4.12. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ отказ сотрудника или работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения государственных нормативных 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 сотрудника или работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.13. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

4.14. В случае установления факта грубой неосторожности сотрудника и 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 органа первичной профсоюзной организации.

4.15. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего заработка (ст. 240 ТК РФ).

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя ст. 238 ТК РФ.

4.16. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборные профсоюзные органы УФСИН составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

4.17. Работодатель при содействии комиссий или уполномоченных по социальному страхованию:

- обеспечивает работников УФСИН пособиями по государственному социальному страхованию;

- принимает меры к их обеспечению путевками на санаторно-курортное лечение и отдыху детей в детских оздоровительных лагерях.

4.18. Работодатель выделяет в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди сотрудников, работников и членов их семей. Принимает меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

4.19. Конкретные формы и степень участия Работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

4.20. Работодатель обеспечивает сотрудников и работников путевками в ведомственные санаторно-курортные и оздоровительные учреждения в количестве не менее 5% от общего числа путевок, распределяемых сотрудникам уголовно-исполнительной системы, и оплатой их по себестоимости.

4.21. В соответствии со статьей 377 ТК РФ представитель нанимателя, работодатель обязаны безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех сотрудников, рабочих и служащих месте (местах).

4.22. В случаях, предусмотренных коллективным договором, представитель нанимателя, работодатели отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1 Работодатель:

5.1.1 Производит выплату единовременного пособия при выходе на пенсию работникам, имеющим особые заслуги перед трудовым коллективом - в пределах экономии по фонду оплаты труда, для предприятий, находящихся на бюджетном финансировании.

5.1.2 При содействии комиссий или уполномоченных по социальному страхованию

- обеспечивает работников УФСИН пособиями по государственному социальному страхованию;

- принимает меры к их обеспечению путевками на санаторно-курортное лечение и отдыху детей в детских оздоровительных лагерях.

5.1.3. Производит своевременное перечисление страховых взносов в размерах, определенных законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на Обязательное медицинское страхование.

5.1.4 Обеспечивает медицинское обслуживание в медицинских учреждениях работников УФСИН в период работы, а также ушедших на пенсию из учреждений УФСИН и имеющих при этом стаж работы 15 лет и более.

5.1.5 Обеспечивает проведение обязательных предварительных медицинским осмотрам работников при поступлении на работу, связанную с опасными, вредными веществами и неблагоприятными производственными факторами, а также периодических медосмотров работников в сроки, предусмотренные действующими нормативными актами.

5.1.6 Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

5.1.7 Руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» совместно с выборным профсоюзным органом ведет персонифицированный учет и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в региональные органы Пенсионного фонда Удмуртской Республики полных сведений о застрахованных лицах.

5.4. Работодатель и выборные профсоюзные органы предусматривают через Отраслевое соглашение и коллективные договоры оказание следующих видов социальной помощи:

- меры по улучшению жилищных условий работников УФСИН;
- финансовую поддержку многодетных и молодых семей, одиноких родителей и работников с доходами ниже прожиточного минимума, пенсионеров, получивших инвалидность в результате общего, профессионального заболевания или травмы на производстве (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии наркотического или токсического опьянения);
- частичную компенсацию оплаты найма жилья и коммунальных услуг, за детские дошкольные учреждения;
- медицинскую помощь, по диагностике, компенсацию стоимости лекарственных препаратов, протезирование зубов и т.д.
- дотацию на питание, компенсацию расходов на оплату транспортных услуг, в том числе к месту лечения и отдыха;
- содействие в обеспечении горячим питанием;
- компенсация расходов, связанных с погребением.

5.5. В соответствии со статьей 34 Закона Российской Федерации от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» на работников учреждений, исполняющих наказания и следственных изоляторов, распространяется порядок государственного страхования и возмещения ущерба в случае их смерти (гибели) или увечья, предусмотренный для сотрудников уголовно-исполнительной системы законодательством Российской Федерации.

5.6. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания) помимо указанного в п. 5.4. Соглашения, работодатель обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

5.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) ст. 178 ТК РФ.

Коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

5.8. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным лицам (при наличии двух или более иждивенцев);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Стороны договорились, что помимо указанных с ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- из неполных семей, имеющих детей в возрасте до 16 лет,
- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.9. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставляют сотрудникам и работникам своего учреждения, с учетом их квалификации и компетенции. Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст. 82 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, согласно коллективному договору.

5.10. Работодатель:

- предоставляет высвобождаемым сотрудникам, рабочим и служащим УФСИН гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации;
- с письменного согласия сотрудника, рабочего и служащего вправе расторгнуть с ним служебный контракт (трудовой договор) до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности, выплатив дополнительную компенсацию сотруднику в размере денежного содержания;
- обеспечивает сотрудникам, рабочим и служащим, высвобождаемым из учреждений УФСИН, приоритетное предоставление рабочих мест в других учреждениях УФСИН;

- сохраняет за сотрудниками, рабочими и служащими, имеющими противопоказания и признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

6.1. Обязанности представителя нанимателя, работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

6.2. Представитель нанимателя, работодатель:

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

- представляют выборным профсоюзным организациям по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- содействуют представителям республиканских, отраслевых органов в посещении учреждений УФСИН, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав рабочих и служащих УФСИН и уставных задач Профсоюза.

6.3 Материальные условия деятельности профсоюзной организации:

6.3.1 Работодатель:

- на основании письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счёт профсоюзной организации ПО УФСИН по УР членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

- на основании письменных заявлений работников, не являющихся членами профессионального союза, ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счёт профсоюзной организации ПО УФСИН по УР денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, для обеспечения финансовой базы по оказанию посреднических услуг работникам УФСИН - не членам профсоюза при необходимости защиты их коллективных прав и интересов, одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях УФСИН. Бесплатно проводит для профсоюзных организаций множительные и машинописные работы;

- предоставляет бесплатно в пользование действующим в учреждении выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах работников УФСИН оборудованные помещения, средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы и другие улучшающие условия их деятельности.

6.4. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов.

6.4.1. Работодатель:

– освобождает от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников УФСИН, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов конференции Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

– поощряет, при наличии финансирования, морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

6.5. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники УФСИН в соответствии с коллективным договором. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган УФСИН, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

6.6. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.7. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа(должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа в той же организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждений УФСИН, её правопреемник, а в случае ликвидации Профсоюз сохраняет этим работникам его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации - до одного года.

6.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями (в случаях сокращения численности или штата работников учреждения УФСИН, недостаточной, квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа.

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

6.10. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. В целях развития социального партнерства представитель нанимателя, работодатель и выборные профсоюзные органы обязуются:

7.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать обязательства, определенные соглашениями и коллективными договорами.

7.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на федеральном уровне, уровне субъекта Российской Федерации и муниципальном уровне.

7.1.3. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. Представитель нанимателя, работодатели в целях развития социального партнерства оказывают содействие по созданию первичных организаций Профсоюза в учреждениях УФСИН.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО УФСИН ПО УР И ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

Объединенный комитет профсоюза ПО УФСИН по УР совместно с комитетами профсоюза учреждений УФСИН обязуются:

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

8.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также других работников УФСИН, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

8.3. Не организовывать забастовок по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения работодателями.

8.4. При организации деятельности строго руководствоваться положениями ст.56 Постановления ВС от 23.12.1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации».

8.5. Участвовать по взаимной договоренности с руководством УФСИН в совместных совещаниях, заседаниях коллегии по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

8.6. Руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положением Устава Профсоюза через учреждаемые инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами УФСИН законодательства о труде, состоянием охраны труда, социальных гарантий. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

8.7. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям УФСИН, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей УФСИН по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.8. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза и других работников УФСИН, не являющихся членами Профсоюза о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников УФСИН.

8.9. Органы первичных профсоюзных организаций, уполномоченные общим собранием (конференцией), работников УФСИН, представляют интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в их взаимоотношениях с работодателями.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе согласительной комиссии.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные организации Профсоюза, работодатели. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют согласительную комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение.

Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

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

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

9.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются согласительной комиссией, подводятся на заседаниях профкома ПО УФСИН по УР, на расширенных заседаниях УФСИН и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.

9.5. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период.