

Региональное отраслевое соглашение
между
Комитетом Межрегиональной (территориальной)
Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания РФ
и
Управлением Федеральной службы исполнения
наказаний по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области
на 2017 – 2019 годы

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечения стабильной и эффективной деятельности Управления Федеральной службы исполнения наказаний по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области (УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области) и подведомственных ему федеральных казенных учреждений (далее – УФСИН и его подведомственные Учреждения; Работодатели).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения. В Соглашении устанавливаются общие принципы регулирования условий оплаты труда, охраны труда, режимов труда и отдыха, обеспечения занятости, компенсаций и льгот работникам, развития социального партнерства.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- Комитет Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее – Комитет Профсоюза), представляющий работников УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области и подведомственных ему федеральных казенных учреждений (далее – работники);

- УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, представляющее работодателей - подведомственных ему федеральных казенных Учреждений.

1.3. Положения, закрепленные в настоящем Соглашении, обязательны для выполнения сторонами, указанными в п.1.2.

1.4. Предметом настоящего Соглашения являются:

- достижение оптимального баланса интересов его сторон в рамках социального партнерства;

- общие принципы и нормы правового регулирования социально-трудовых отношений работников с Работодателями – УФСИН и подведомственными ему Учреждениями, включая обеспечение прав и гарантий деятельности первичных организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в Учреждениях;

- порядок осуществления сторонами контроля за выполнением Соглашения;

- развитие принципов и форм социального партнерства.

1.5. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот в рамках трудового законодательства и установленного финансового обеспечения.

Работодатели, получившие письменные предложения от первичных профсоюзных организаций УФСИН и подведомственных ему Учреждений о начале коллективных переговоров, обязаны в соответствии со ст.36 Трудового кодекса РФ 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, Отраслевым соглашением по учреждениям, органам, уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний и настоящим Соглашением.

1.6. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Учреждений, подведомственных УФСИН, сокращении численности или штата работников выборные органы первичных профсоюзных организаций представляют и защищают права и интересы членов Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников УФСИН и подведомственных ему Учреждений.

1.7. Соглашение вступает в силу с 01 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года включительно.

Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга в письменной форме о выполнении принятых обязательств.

1.8. Для ведения переговоров, рассмотрения разногласий по настоящему Соглашению и организации контроля за его выполнением, создается двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия). Состав представителей от УФСИН утверждается руководителем УФСИН, состав представителей профсоюзной стороны - постановлением президиума Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

Стороны обязуются своевременно информировать друг друга об изменениях в составе Комиссии по мере кадровых изменений в отношении утвержденных представителей сторон.

1.9. Стороны договорились в двухнедельный срок с момента подписания Соглашения направить его всем Работодателям и первичным профсоюзным организациям Учреждений для ознакомления с его содержанием, исполнения и осуществлении контроля за его выполнением.

1.10. Стороны подтверждают обязательность исполнения Отраслевого соглашения по учреждениям, органам, уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний России и ЦК Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.12. Представители сторон Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, которые затрагивают трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников УФСИН и подведомственных ему Учреждений, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам.

2. Трудовой договор. Режимы труда и отдыха.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками УФСИН и подведомственных ему Учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ (случаи заключения срочного трудового договора по соглашению сторон), срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора Учреждения и локальных нормативных актов Работодателя.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, оформляются дополнительными соглашениями в письменной форме в двух экземплярах.

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, настоящим соглашением.

2.2. О предстоящих по причинам организационного или технологического характера изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, Работодатели уведомляют работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3. Рабочее время и время отдыха работников УФСИН и подведомственных ему Учреждений устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений.

2.4. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. При этом заработная плата работникам выплачивается в объеме, предусмотренном действующим законодательством.

2.5. В Учреждениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для соответствующей категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период при этом не может превышать одного года.

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

При суммированном учёте рабочего времени время, отработанное в учётном периоде сверх нормального числа рабочих часов, считается сверхурочным и подлежащим оплате в установленном законом порядке.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до их введения в действие.

Графики выходов на работу должны предусматривать:

- продолжительность рабочего времени (смены);

- регулярные выходные дни для каждого работника с учетом продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов.

2.6. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

2.7. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 01.11.1990. № 298/3-1 устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

2.8. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работодатели вправе самостоятельно определять перечень должностей с ненормированным рабочим днем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Утвержденный перечень таких должностей является приложением к коллективному договору Учреждения.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней.

2.9. Ежегодные основные отпуска предоставляются работникам в соответствии с Графиками отпусков, утвержденными Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников не может быть менее 28 календарных дней.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или, с его согласия, присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.10. Работникам, работающим на условиях совместительства, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляется одновременно с ежегодным отпуском по основной работе.

2.11. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем в порядке, установленном ст. 128 ТК РФ.

2.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии со ст. 117 ТК РФ, постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (с последующими изменениями и дополнениями) работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.13. Работодатели предоставляют работникам дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в уголовно-исполнительной системе в порядке, установленном приказом ФСИН России от 26.12.2005 № 928.

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.

2.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

2.15. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

2.16. Работникам, совмещающим работу с получением образования, Работодатели предоставляют дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 – 177 ТК РФ.

3. Содействие занятости

3.1. В соответствии с требованиями Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1 Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников.

3.2. При принятии ФСИН России решения о ликвидации УФСИН, либо подведомственных ему Учреждений, сокращении численности или штата работников Работодатели в течение трех дней со дня поступления соответствующего приказа, в порядке определенном действующим законодательством, извещают об этом работников, а также письменно сообщают об этом в Комитет Профсоюза и органы службы занятости.

3.3. Увольнение считается массовым при:

а) ликвидации Учреждения, подведомственного УФСИН, с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата работников Учреждения в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

3.5. Коллективными договорами Учреждений может предусматриваться право преимущественного оставления на работе при сокращении численности или штата работников для следующих, помимо перечисленных в ст. 179 ТК РФ, для следующих категорий работников:

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

- лиц, проработавших в системе исполнения наказаний непрерывно свыше 10 лет;

- одиноких родителей, имеющих детей в возрасте до 16 лет.

3.6. С письменного согласия работника Работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив дополнительную компенсацию работнику - в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.7. Работодатели обеспечивают высвобождаемым работникам предоставление информации о вакантных рабочих местах в других учреждениях УФСИН, оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.8. Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении, может быть предоставлено по согласованию с Работодателями свободное от работы время (не более 3 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска нового места работы.

3.9. Работодатели осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение работниками мероприятий по повышению квалификации с

сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на период обучения.

3.10. Увольнение работников - членов Профсоюза по инициативе Работодателя производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.11. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке Работодатели включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4. Оплата труда

4.1. Условия оплаты труда работников УФСИН и в подведомственных ему учреждениях устанавливаются в соответствии нормативно-правовыми актами Президента РФ, Правительства РФ и ФСИН России.

4.1.1. Оплата труда рабочих и служащих УФСИН, не имеющих специальных званий, производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы» от 24.03.2007 № 176.

Оплата труда работников Учреждений, подведомственных УФСИН осуществляется в соответствии с приказом ФСИН России «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы» от 13.11.2008 № 624.

4.1.2. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда работников, принимаются Работодателями с учетом положений вышеуказанных нормативных актов и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.5. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, с обязательным извещением работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения.

4.6. Повышение тарифных ставок, должностных окладов работникам производится в соответствии с действующим законодательством.

4.7. Оплата труда работников Учреждений за работу в ночное время (с 22.00 часов вечера до 6 часов утра производится:

- медицинскому персоналу в Учреждениях из расчета 50% часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

- остальным работникам из расчета 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

4.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии с правовыми нормативными актами ФСИИ России.

4.10. В целях определения стажа, дающего право на выплату процентной надбавки за выслугу лет в уголовно-исполнительной системе, Работодатель создает Комиссию по установлению стажа, в состав которой включается председатель первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.11. Заработная плата работникам выплачивается 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.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в порядке и сроки, предусмотренные Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 N 255-ФЗ.

4.12. О введении новых условий оплаты труда или изменениях условий труда Работодатели извещают работников не позднее, чем за 2 месяца до введения их в действие.

4.13. 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).

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего

работника без освобождения от основной работы, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению между работником и Работодателем.

4.13. На работников, принятых на работу по совместительству, распространяются условия оплаты труда, принятые в соответствующем Учреждении.

Оплата труда совместителей производится за фактически отработанное время.

4.14. Оплата простоев не по вине работника производится в порядке, установленном ст. 157 ТК РФ.

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.15. При выдаче заработной платы Работодатели обязуются письменно извещать работников о составных частях заработной платы, причитающихся им за данный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, денежной суммы, причитающийся к получению.

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

5. Охрана труда

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

Работодатели обеспечивают безопасные условия и охрану труда для работников и несут в соответствии с законодательством материальную ответственность за ущерб, причиненный увечьем или иным повреждением здоровья.

5.1.1. В целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности Работодатели разрабатывают и создают систему управления охраной труда, обеспечивающую правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в соответствии и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н.- новый пункт, предложенный профсоюзной стороной.

5.2. В соответствии со ст. 218 ТК РФ Работодателями создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного органа профсоюзной организации.

Работодатели принимают на себя обязательства по обеспечению их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и созданию необходимых условий для их деятельности, которые определяются коллективными договорами.

5.3. Работодатели обязуются:

- проводить специальную оценку условий труда;
- перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, разрабатывать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения;
- обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- не реже 1 раза в год проводить анализ состояния производственного травматизма и осуществлять разработку мероприятий по его снижению;
- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

При проведении вводного инструктажа разъяснять работникам нормативные требования к условиям работы на конкретном рабочем месте.

5.4. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, первичные профсоюзные организации Учреждений могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми Комитетом Профсоюза. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателями.

5.5. Порядок расследования несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии со ст. 229 ТК РФ.

5.6. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими и работниками организаций системы ФСИН России, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Конкретные мероприятия по приведению условий труда в соответствие требованиям санитарно-гигиенических норм и правил включаются в Планы мероприятий по охране труда. При их разработке Работодатель вправе учитывать предложения выборного органа первичной

профсоюзной организации. Расходы на реализацию мероприятий по охране труда осуществляются в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на эти цели за счет средств федерального бюджета.

5.8. При подготовке проектов приказов, касающихся вопросов охраны труда, Работодатели учитывают мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций.

5.9. В целях обеспечения действенного профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и формирования объективных выводов по результатам проверок, УФСИН предоставляет (при наличии) в Комитет Профсоюза по его просьбе ведомственные приказы и распоряжения, касающиеся вопросов охраны труда.

5.10. По взаимной договоренности стороны организуют обучение уполномоченных и членов совместных комиссий по охране труда. Для проведения занятий Работодатели предоставляют соответствующие помещения.

5.11. Работодатель несет обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда, предусмотренных ст. 212 ТК РФ.

5.12. В случае установления факта грубой неосторожности 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 Учреждения.

5.13. В соответствии с ч. 7 ст. 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда либо от выполнения 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 работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Работодатели:

6.1.1. Предоставляют льготы и компенсации работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.2. Осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.1.4. Руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного

пенсионного страхования», своевременно и обоснованно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

6.1.5. Обеспечивают (при наличии возможности) доставку отдельных категорий работников на работу и обратно служебным транспортным средством от сборного пункта при отсутствии маршрута общественного транспортного средства. Вопросы организации доставки работников на работу и обратно оговариваются в коллективных договорах.

6.1.6. Предоставляют работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время, и оборудованные помещения для обогрева и отдыха работников.

6.2. Работодатели с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций предусматривают через коллективные договоры, конкретные формы социально-бытового обслуживания работников, гарантии и компенсации с учетом возможностей конкретного Учреждения, в том числе:

- финансовую поддержку многодетным и молодым семьям, одиноким родителям и работникам с доходами ниже прожиточного минимума, пенсионерам, получившим инвалидность в результате общего, профессионального заболевания или травмы на производстве (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);

- частичную компенсацию оплаты найма жилья и коммунальных услуг, за пользование дошкольными образовательными организациями;

- компенсацию оплаты проживания в общежитиях;

- дотацию на питание, компенсацию расходов на оплату транспортных услуг, в том числе к месту лечения и отдыха;

- содействие в обеспечении горячим питанием;

- компенсацию расходов, связанных с погребением, в случае гибели работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), выплату семье погибшего (умершего), проживающей совместно с ним, единовременного пособия.

6.3. В целях обеспечения контроля за правильностью начисления и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию в УФСИН и Учреждениях на паритетной основе формируются комиссии по социальному страхованию.

6.4. Стороны содействуют созданию Молодежных советов в Учреждениях с целью привлечения внимания к работающей молодежи и обеспечения взаимодействия в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

6.5. В целях закрепления молодых специалистов в Учреждениях стороны коллективных договоров предусматривают в них положения, которые позволяют реализовать:

- создание условий для социальной стабильности молодого специалиста и «института наставничества»;
- создание условий для профессионального роста и эффективного использования личностного потенциала молодых специалистов;
- привлекать молодых специалистов к формированию корпоративного духа в коллективе.

7. Гарантии деятельности профсоюзных организаций. Социальное партнерство.

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

7.1. 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 УФСИН.

7.2. Работодатели признают выборные органы организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ полномочными представителями работников Учреждений по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Обязанности представителя Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

7.4. Работодатели:

1) не препятствуют вступлению работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности первичных организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;

2) предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам информацию о социально-экономическом положении Учреждений;

3) содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении УФСИН и подведомственных ему Учреждений для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза;

4) безвозмездно предоставляют выборным органам организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ помещения с оборудованием для проведения заседаний, хранения документации, средствами связи (телефон, факс), обеспечивают возможность работы с оргтехникой, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

5) ежемесячно и бесплатно на основании письменных заявлений работников - членов Профсоюза удерживают из их заработной платы и в день ее выплаты и перечисляют членские профсоюзные взносы на счет, указанный Комитетом Профсоюза. В таком же порядке осуществляется и перечисление взносов солидарности из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза;

6) не препятствуют информационно – пропагандистской работе в коллективах, направленной на укрепление первичных профсоюзных организаций, росту численности членов Профсоюза, и выполнение ими уставных требований;

7) освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий, а также на время профсоюзной учебы (не менее 16 часов в месяц).

При этом условия и порядок освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях, определяются коллективным договором, правовым актом ФСИН России, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения;

8) в порядке, установленном трудовым законодательством, учитывают мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

7.5. 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.

7.6. Стороны договорились о том, что совещания по вопросам, затрагивающим социально-экономические и трудовые интересы работников,

в том числе при подведении итогов работы за какой-либо период, проводятся с участием представителей профсоюзных организаций.

7.7. Комитет Профсоюза и выборные органы профсоюзных организаций Учреждений имеют право на получение от Работодателей бесплатной, достоверной и полной информации о выполнении настоящего Соглашения, а также по другим вопросам, касающимся социально-трудового положения работников. По просьбе профсоюзного органа информация должна предоставляться в письменном виде.

8. Обязательства профсоюзных органов

8.1. Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений содействуют реализации данного Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

8.2. Руководствуясь положениями Устава Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, действующего законодательства, Комитет Профсоюза и выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений обеспечивают в трудовых коллективах общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

8.3. Комитет Профсоюза оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ и профсоюзным организациям, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности, проводит разъяснительную работу среди своих членов о правах и роли Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

8.4. Представители Комитета Профсоюза по договоренности с руководством УФСИН участвуют в заседаниях (коллегиях) по обсуждению вопросов, касающихся социально-трудовых прав работников.

8.5. Комитет Профсоюза и выборные органы профсоюзных организаций Учреждений представляют и защищают индивидуальные права и законные интересы членов Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.

9. Заключительные положения

9.1. Дополнения и изменения в данное Соглашение в течение срока его действия могут быть внесены только по соглашению сторон

Состав

двухсторонней отраслевой комиссии по подготовке проекта, ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением Межрегионального отраслевого Соглашения между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Управлением ФСИН России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области на 2017 – 2019 годы.

Со стороны Управления ФСИН России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области:

Николаев Валерий Юрьевич – заместитель начальника УФИН РФ по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, сопредседатель комиссии;

Абрамов Андрей Юрьевич –

Земскова Юлия Львовна –

Кузнецова Елена Валерьевна –

Рабеко Марина Евгеньевна –

Салямova Елена Сергеевна –

Пеньков Павел Петрович –

Орлова Елена Владимировна

Основание: письмо УФСИН от 12 декабря 2016 года № 65/ТО/23/1 - 16609

Со стороны Комитета Межрегиональной организации Профсоюза:

Григорьева Елена Сергеевна – заместитель председателя Межрегиональной организации, сопредседатель комиссии;

Николин Алексей Александрович – правовой инспектор труда;

Шайтор Александр Анатольевич – технический инспектор труда;

Рогущина Лариса Александровна – председатель первичной профсоюзной организации МСЧ-78.

Основание: постановление президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 28.09. 2016г., протокол № 9.