Председатель Карельской
республиканской организации
Профсоюза работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации

_____ И.С. Литова

«___» _____ 2017 г.

Начальник Управления Федеральной
службы исполнения наказаний
по Республике Карелия

_____ А. В. Терех

«___» _____ 2017 г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО УПРАВЛЕНИЮ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ РОССИИ ПО РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ И НАХОДЯЩИМСЯ В ЕГО ВЕДЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯМ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА 2017-2019 ГОДЫ

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Управлении труда
и занятости Республики Карелия

Регистрационный номер 05/2018 от 25.07.2018

Начальник отдела
ТОиТУР Сулоа Сергеева

Петрозаводск
2017 г.

Вх. 22.02.2018, № 66

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2017 - 2019 годы (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих, рабочих и служащих и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Федеральной службы исполнения наказаний (далее - ФСИН России), учреждений, органов уголовно-исполнительной системы и предприятий Федеральной службы исполнения наказаний, специально созданных для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ) и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также Отраслевого соглашения по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2017 - 2019 годы

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2019 года.

1.2. Сторонами настоящего регионального отраслевого соглашения по Управлению Федеральной службы исполнения наказаний России по Республике Карелия и находящимся в его ведении учреждениям уголовно-исполнительной системы на 2017-2019 годы (далее – Соглашение) являются:

представитель нанимателя, работодатели – руководители территориального органа федерального органа исполнительной власти по Республике Карелия – Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Республике Карелия и находящихся в его ведении учреждений уголовно-исполнительной системы (далее – учреждения УИС), в лице Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Республике Карелия (далее – Управление ФСИН России по РК);

федеральные государственные гражданские служащие УФСИН России по РК (далее – гражданские служащие), рабочие и служащие учреждений УИС (далее – работники) в лице их представителя – Карельской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – реском профсоюза).

1.3. Соглашение:

является правовым актом, регулирующим общие принципы оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы гражданским служащим и работникам учреждений УИС, в соответствии с Отраслевым соглашением по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2017-2019 годы (далее – Федеральное соглашение по организациям УИС), заключенным между Федеральной службой исполнения наказаний и Общероссийским профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях УИС, служебных контрактов, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников учреждений УИС;

распространяется на представителя нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников учреждений УИС и обязательно для выполнения

представителем нанимателя, работодателями и выборными профсоюзными органами структурных подразделений Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы).

1.4. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров в учреждениях УИС.

Представитель нанимателя, работодатели при получении уведомления от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных сторонами условиях.

1.5. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение гражданских служащих и работников учреждений УИС, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения.

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

1.7. По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), которые доводятся до сведения гражданских служащих и работников учреждений УИС, выборных профсоюзных органов и представителя нанимателя, работодателей.

1.8. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением Соглашения осуществляется отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях уголовно-исполнительной системы, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.9. 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 служебные, трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников учреждений УИС, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам.

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

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

1.12. В течение семи дней со дня подписания Соглашения представитель стороны Соглашения - Управление ФСИН России по РК осуществляет его уведомительную регистрацию в Министерстве социальной защиты, труда и занятости населения Республики Карелия в установленном законодательством порядке.

1.13. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения представители Управления ФСИН России по РК доводят его текст до работодателей, реском Профсоюза – до выборных профсоюзных органов, для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах представителей сторон Соглашения.

2. СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения с гражданскими служащими регулируются Федеральным законом от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), а в части, не урегулированной Федеральным законом № 79-ФЗ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения с работниками учреждений УИС регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Стороны служебного контракта, трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих федеральных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации, Федерального соглашения по организациям УИС, настоящего Соглашения, коллективного договора, учредительных документов и иных локальных актов учреждений УИС.

Условия, включаемые в служебные контракты и трудовые договоры, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников учреждений УИС по сравнению с законодательством Российской Федерации, Федеральным соглашением по организациям УИС, настоящим Соглашением и коллективным договором.

2.3. Представитель нанимателя, работодатели обязаны до подписания служебного контракта с гражданским служащим, трудового договора с работником учреждения УИС ознакомить их под роспись соответственно со служебным распорядком и правилами внутреннего трудового распорядка, Федеральным соглашением по организациям УИС, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также с нормативными правовыми актами, непосредственно связанными со служебной деятельностью гражданского служащего, трудовой деятельностью работника учреждения УИС.

2.4. Нормативные правовые акты, затрагивающие служебные, социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников учреждений УИС, доводятся до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение 3-х дней со дня их официального поступления для исполнения в Управление ФСИН России по РК и учреждения УИС.

2.5. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми приказом ФСИН России (далее – служебный распорядок), режим рабочего времени работников учреждений УИС - правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.6. Представитель нанимателя, работодатели обеспечивают для гражданских служащих и работников учреждений УИС нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением гражданских служащих и работников учреждений УИС, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством Российской Федерации.

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

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

2.7. Для отдельных гражданских служащих и работников учреждений УИС при необходимости может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым по распоряжению представителя нанимателя, работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

2.8. В учреждениях УИС, 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, применяемый при разработке графиков сменности.

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

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения УИС.

2.9. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.10. В соответствии с Федеральным законом N 79-ФЗ гражданским служащим, замещающим высшие и главные должности гражданской службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней и не менее 30 календарных дней для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп.

Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке и на условиях, определяемых Федеральным законом N 79-ФЗ.

Гражданскому служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный служебный день, а также в связи с вредными и (или) опасными условиями гражданской службы предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет.

2.11. Работникам учреждений УИС ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

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

Не допускается установление в коллективных договорах, служебных контрактах 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 гражданскими служащими и работниками.

2.13. Гражданским служащим и работникам учреждений УИС, работающим в

местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, представитель нанимателя, работодатели предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

2.14. Представитель нанимателя, работодатели предоставляют гражданским служащим и работникам учреждений УИС дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в уголовно-исполнительной 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.

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

2.16. В соответствии со ст. 319 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

2.17. Женщинам, проходящим службу (работающим) в учреждениях УИС и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.18. Графики отпусков гражданских служащих и работников учреждений УИС утверждаются представителем нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Представитель нанимателя, работодатели:

3.1.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99, осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников учреждений УИС.

3.1.2. Увольнение гражданских служащих и работников учреждений УИС, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом "б" пункта 1, части 1, пунктом 8.2 части 1 и частью 2 статьи 37 Федерального закона N 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производят с учетом мотивированного

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ.

3.1.3. При принятии решения о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников учреждений УИС и возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими и работниками учреждений УИС в письменной форме под роспись извещают об этом гражданских служащих и работников учреждений УИС, а также письменно сообщают об этом в выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего и работника учреждения УИС, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников учреждений УИС может привести к массовому увольнению гражданских служащих и работников учреждений УИС, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Согласно пункту 3.2.3 Федерального соглашения по организациям УИС увольнение считается массовым при:

а) ликвидации организации системы ФСИН России с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата работников организаций системы ФСИН России в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнении гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России в количестве одного процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации системы ФСИН России либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в территориальных органах ФСИН России с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

3.1.4. При сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников учреждений УИС учитывают нормы статьи 31 Федерального закона № 79 и статьи 179 ТК РФ при реализации преимущественного права оставления на службе или на работе.

В соответствии с п.3.2.4 Федерального соглашения по организациям УИС, помимо указанных в статьях категорий гражданских служащих и работников учреждений УИС, 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 организации системы ФСИН России свыше 10 лет;

одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

несовершеннолетних работников учреждений УИС;

двух гражданских служащих и работников учреждений УИС из одной семьи;

беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.1.5. Предоставляют высвобождаемым гражданским служащим и работникам учреждений УИС гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

3.1.6. С письменного согласия гражданского служащего, работника учреждения УИС вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности гражданской службы

(увольнении), выплатив дополнительную компенсацию гражданским служащим в размере денежного содержания, работникам учреждений УИС - в размере среднего заработка, исчисленных пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об освобождении от замещаемой должности гражданской службы (увольнении).

3.1.7. Обеспечивают высвобождаемым гражданским служащим и работникам учреждений УИС приоритетное предоставление вакантных должностей гражданской службы, рабочих мест в других организациях системы ФСИН России.

3.1.8. Оказывают содействие высвобождаемым гражданским служащим и работникам учреждений УИС в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.1.9. Сохраняют за гражданским служащим и работником учреждения УИС, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), денежное содержание, средний заработок на срок его переквалификации.

3.2. Управление ФСИН России по РК рассматривает вопросы предполагаемой реорганизации или реструктуризации учреждений УИС, находящихся в его ведении, изменения форм организации труда, которые затрагивают интересы гражданских служащих и работников учреждений УИС, по согласованию с рескомом профсоюза.

4.РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Представитель нанимателя, работодатели:

4.1.1. Рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников учреждений УИС к награждению в соответствии с утвержденным ФСИН России положением о награждении ведомственными наградами Федеральной службы исполнения наказаний.

4.1.2. Организуют и проводят обучение гражданских служащих и работников учреждений УИС по вопросам трудового законодательства Российской Федерации с приглашением председателей первичных организаций Профсоюза.

4.1.3. Организуют целевое направление в образовательные учреждения ФСИН России гражданских служащих и работников учреждений УИС с их трудоустройством после окончания учебы.

4.1.4. Осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение гражданских служащих и работников учреждений УИС профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, актами ФСИН России, с сохранением замещаемой должности и денежного содержания, места работы и средней заработной платы на этот период.

5. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

5.1. Представитель нанимателя, работодатели:

5.1.1. Признают приоритетным направлением деятельности закрепление молодых специалистов, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

5.1.2. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации гражданских служащих и работников учреждений УИС – молодых специалистов, оказания им эффективной помощи в профессиональной и социальной адаптации.

5.1.3. Предусматривают с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволят реализовать:

предоставление социальных гарантий молодым специалистам в соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечение их выполнения;

создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;

квотирование рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных организаций, а также для лиц, возвращающихся в учреждения УИС после прохождения ими военной службы по призыву.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Представитель нанимателя, работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы учреждений УИС.

6.2. Условия оплаты труда гражданских служащих и работников учреждений УИС устанавливаются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами ФСИН России.

Оплата труда гражданских служащих производится в соответствии с Федеральным законом N 79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 N 763 "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих".

Оплата труда рабочих и служащих территориальных органов ФСИН России, не имеющих специальных званий, производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.03.2007 N 176 "Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы".

6.3. Оплата труда работников учреждений УИС осуществляется в соответствии с приказом ФСИН России от 13.11.2008г. № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы».

6.4. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, с обязательным извещением работников учреждений, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения.

Локальные нормативные акты, устанавливающие и (или) изменяющие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.5. Денежное содержание гражданским служащим или заработная плата работникам учреждений УИС выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный служебным распорядком (для гражданских служащих) или правилами внутреннего трудового распорядка (для работников учреждений УИС), коллективным договором, а также служебным контрактом (для гражданских служащих) или трудовым договором (для работников учреждений УИС).

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

6.6. При неисполнении трудовых обязанностей по вине работодателя оплата труда работников учреждений УИС производится в размере не ниже средней заработной платы работника учреждения УИС, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника учреждения УИС оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника учреждения УИС.

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

Время простоя по вине работника учреждения УИС не оплачивается.

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

6.8. Работникам учреждений УИС, 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 учреждения УИС без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений УИС производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом положений статей 60.2, 151 ТК РФ.

6.9. За гражданскими служащими и работниками учреждений УИС на время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда сохраняются место службы (работы) и денежное содержание (средняя заработная плата).

6.10. Работники учреждений УИС могут привлекаться в порядке, установленном ТК РФ, к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данных работников учреждений УИС.

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

6.11. Оплата труда гражданских служащих и работников учреждений УИС, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, правовыми актами ФСИН России.

6.12. К денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников учреждений УИС, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах и порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Гражданским служащим и работникам учреждений УИС в возрасте до 30 лет выплачивается процентная надбавка к денежному содержанию и заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в полном размере с первого дня службы (работы), если по состоянию на 31.12.2004 года они прожили в Республике Карелия не менее пяти лет.

6.13. Представитель нанимателя, работодатели в письменной форме извещают каждого гражданского служащего и работника учреждения УИС 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 представителем нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.14. 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 учреждения УИС в порядке, установленном соответствующим правовым актом ФСИН России.

7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников учреждений УИС как одно из приоритетных направлений работы.

7.2. Работодатели:

7.2.1. В соответствии со статей 218 ТК РФ в учреждениях УИС создают комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателей и выборных профсоюзных органов.

7.2.2. Создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются коллективным договором.

7.2.3. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, в том числе по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, в соответствии со статьей 217

ТК РФ создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.3. Представитель нанимателя, работодатели:

7.3.1. Не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения выборных профсоюзных органов мероприятия по его снижению (недопущению).

7.3.2. Обеспечивают гражданских служащих и работников учреждений УИС производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

7.3.3. Обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими и работниками учреждений УИС, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

7.3.4. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно выдают гражданским служащим и работникам учреждений УИС прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду и обувь, 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, перечень которых прилагается к коллективному договору.

Работникам учреждений УИС, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставляют специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время, и обеспечивают предоставление оборудованных помещений для обогревания и отдыха работников учреждений УИС.

7.3.5. Предоставляют гражданским служащим и работникам учреждений УИС, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7.3.6. Выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди гражданских служащих и работников учреждений УИС и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря. Конкретные формы и степень участия работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

7.3.7. Обеспечивают гражданских служащих и работников учреждений УИС путёвками 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.

7.4. Работодатели и выборные профсоюзные органы при заключении коллективных договоров предусматривают вывод из эксплуатации аварийных площадей (помещений), производственного оборудования, транспортных средств, не имеющих сертификата соответствия, а также ПЭВМ, не имеющих санитарно-эпидемиологического заключения, а также могут предусматривать:

-дополнительные социально-трудовые гарантии операторам видеодисплейных терминалов, другим работникам, занятым работой на компьютерах;

-за счет средств работодателей заключение со специальными страховыми организациями договоров на дополнительное страхование от несчастного случая работников, занятых на работах с повышенной степенью опасности (перечень профессий устанавливается коллективным договором);

-дополнительные выплаты в случае производственной травмы работнику, членам его семьи.

7.5. В соответствии с частью седьмой статьи 220 ТК РФ отказ гражданского служащего и работника учреждения УИС от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом, трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью гражданского служащего или работника учреждения УИС при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Решения выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению представителем нанимателя, работодателем.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В соответствии со статьей 377 ТК РФ представитель нанимателя, работодатели обязаны безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех гражданских служащих и работников учреждений УИС месте (местах).

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

8.2. Представитель нанимателя, работодатели:

8.2.1. Предоставляют льготы и компенсации гражданских служащих и работников учреждений УИС, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

8.2.3. Обеспечивают гражданским служащим и работникам учреждений УИС в период их работы оказание медицинской помощи в ведомственных медицинских организациях в порядке, установленном Программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи.

8.2.4. Руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 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.

8.3. Представитель нанимателя, работодатели с учетом мнения выборных профсоюзных органов предусматривают через коллективные договоры, при наличии средств, оказание следующих видов социальных гарантий и компенсаций гражданских служащих и работников учреждений УИС:

1) подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, предоставление дополнительных гарантий, направленных на улучшение условий их жизнедеятельности;

2) финансовую поддержку многодетных и молодых семей, одиноких родителей, гражданских служащих и работников учреждений УИС с доходами ниже прожиточного минимума; пенсионеров, получивших инвалидность в результате общего, профессионального заболевания или травмы на производстве (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);

3) частичную компенсацию оплаты найма жилья и коммунальных услуг, за пользование детскими дошкольными образовательными организациями;

4) компенсацию оплаты проживания в общежитиях;

5) медицинскую помощь и компенсацию стоимости лекарственных препаратов, частичную оплату медицинских операций;

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

7) содействие в обеспечении горячим питанием;

8) компенсацию расходов, связанных с погребением, в случае гибели гражданских служащих и работников учреждений УИС на службе или работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), выплату семье погибшего (умершего), проживающей совместно с ним, единовременного пособия.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, гарантии и компенсации устанавливаются в коллективных договорах с учетом возможностей конкретной организации, в том числе в учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы, при превышении доходов над расходами от приносящей доход деятельности, полученных в результате привлечения осужденных к труду.

8.4. Представитель нанимателя, работодатели включают представителя выборного профсоюзного органа в состав комиссии для рассмотрения вопросов предоставления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения.

8.5. Работодатели:

8.5.1. Обеспечивают 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.

8.5.2. Формируют списки работников учреждения УИС, изъявивших желание участвовать в подпрограмме «Выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем категорий граждан, установленных федеральным

законодательством» федеральной целевой программы «Жилище» на 2015 - 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ 17.12.2010 № 1050 и Правилами выпуска и реализации государственных жилищных сертификатов в рамках реализации подпрограммы «Выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем категорий граждан, установленных федеральным законодательством» федеральной целевой программы «Жилище» на 2015 - 2020 годы, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21.03.2006 № 153, с учетом мнения представителя выборного профсоюзного органа.

9.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12.02.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон № 10-ФЗ), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Соглашением.

9.2. Представитель нанимателя, работодатели:

9.2.1. Соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих, работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций, а также не препятствуют созданию первичных организаций Профсоюза в учреждениях УИС.

9.2.2. Не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников в Профсоюз.

9.2.3. Предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для коллективных переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной тайной.

Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.2.4. Содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений УИС, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и Соглашением прав гражданских служащих и работников, а также уставных задач Профсоюза.

9.2.5. Освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников учреждений УИС, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

9.2.6. Предоставляют выборным профсоюзным органам, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, с оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые акты; в случаях, предусмотренных региональным соглашением, коллективным

договором, при необходимости предоставляют транспортные средства и создают условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.7. Производят на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов.

На основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников учреждений УИС, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов. Представитель нанимателя, работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

9.2.8. Предоставляют возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

9.2.9. Предоставляют право гражданским служащим и работникам на участие в управлении учреждениями УИС путем включения представителей выборных профсоюзных организаций в составы коллегиальных органов управления организацией, комиссий по распределению жилья, путёвок на санаторно-курортное лечение, по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

9.2.10. Могут поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов, их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.2.11. Содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем учреждений УИС для широкого информирования гражданских служащих и работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

9.3. Гражданские служащие и работники учреждений УИС, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами и гарантиями, как и другие работники учреждений УИС, в соответствии с коллективным договором, Соглашением.

9.4. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии с согласия гражданского служащего, работника - другая равноценная должность (работа) в том же учреждении УИС.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае ликвидации организации системы ФСИН России Профсоюз сохраняет за этим гражданским служащим или работником средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - до одного года.

9.5. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателей руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

9.6. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, помимо установленных трудовым законодательством могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9.7. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их

окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

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

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. В целях развития социального партнерства представитель нанимателя, работодатели и выборные профсоюзные органы обязуются:

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

10.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на региональном и локальном уровнях.

10.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях уголовно-исполнительной системы (не реже одного раза в год).

10.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях УИС.

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

10.2. Представитель работодателя, работодатели в целях развития социального партнерства оказывают содействие по созданию первичных профсоюзных организаций в Управлении ФСИН России по РК и учреждениях УИС и их организационному укреплению.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

Реском Профсоюза совместно с выборными профсоюзными органами первичных профсоюзных организаций обязуются:

11.1. Содействовать реализации Федерального соглашения по организациям УИС и настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в учреждениях УИС, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с правами, предоставленными Профсоюзу законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

11.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза перед представителем нанимателя, работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

11.3. Не допускать вмешательства в установленную сферу деятельности организаций системы ФСИН России по выполнению возложенных задач и функций.

Предложения выборных профсоюзных органов по вопросам назначения на должность (приема на работу) либо восстановления в должности (на работе), перемещения по службе, отстранения от замещаемой должности (работы), присвоения классного чина, увольнения по инициативе представителя нанимателя или работодателя, применения мер поощрения и взыскания, а также по вопросам службы (работы) гражданских служащих и работников учреждений УИС носят рекомендательный характер.

11.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Управления ФСИН России по РК в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для деятельности подведомственных учреждений вопросов.

11.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами учреждений УИС законодательства о труде, состоянием охраны труда, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

11.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение профсоюзных работников и актива выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя, работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности и трудового законодательства Российской Федерации.

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

11.8. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых гражданских служащих и работников учреждений УИС – членов Профсоюза.

11.9. За счет средств профсоюзного бюджета заключать договоры страхования членов Профсоюза от несчастных случаев, в т.ч. укусов клеща, на основании их письменных заявлений и при условии принятия решения первичной профсоюзной организации о направлении профсоюзных средств на их страхование.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе отраслевой комиссии, а также соответствующими органами государственной власти в сфере трудовых отношений.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также первичные организации Профсоюза, представитель нанимателя и работодатели.

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

12.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума рескома Профсоюза и коллегии Управления ФСИН России по РК и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и представителя нанимателя, работодателей.

12.4. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Приложение
к Отраслевому соглашению
по Управлению Федеральной службы исполнения
наказаний России по Республике Карелия
и находящимся в его ведении учреждениям
уголовно-исполнительной системы
на 2017-2019 годы

С О С Т А В
отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях уголовно-исполнительной системы

от Карельской республиканской организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

Титова Ирина Сергеевна	Председатель Карельской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (сопредседатель комиссии);
Антонов Анатолий Геннадьевич	Главный бухгалтер Карельской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ по юридическим вопросам;
Купченко Алена Андреевна	Председатель первичной профсоюзной организации ФКУ ИК-7 УФСИН России по Республике Карелия.

от Управления Федеральной службы
исполнения наказаний по Республике Карелия
и подведомственных ему учреждений уголовно-исполнительной системы**:**

Федотов Алексей Владимирович	Первый заместитель начальника УФСИН России по Республике Карелия (сопредседатель комиссии);
Кузькин Сергей Анатольевич	ведущий аналитик группы по соблюдению прав человека в уголовно-исполнительной системе УФСИН России по Республике Карелия;
Софушкина Ирина Игоревна	аналитик главной бухгалтерии УФСИН России по Республике Карелия.