

От работодателя:

Начальник ФКУ ДПО МУЦ УФСИН  
России по Республике Мордовия  
подполковник внутренней службы

И.В. Давыдов



От работников:

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ФКУ ДПО МУЦ УФСИН  
России по Республике Мордовия

Т.С. Титова



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2022 годы

Федеральное казенное учреждение дополнительного  
профессионального образования «Межрегиональный учебный центр  
Управления Федеральной службы исполнения наказаний  
по Республике Мордовия»



Зарегистрирован 25 сентября 2019 года  
№ 46

пос. Парца

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора на 2019 – 2022 года являются:

- РАБОТНИКИ и РАБОЧИЕ Федерального казенного учреждения дополнительного профессионального образования «Межрегиональный учебный центр Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Мордовия (далее по тексту – «работники», далее ФКУ ДПО МУЦ) в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту - Профсоюз) – профсоюзного комитета (далее по тексту - Профком).

- РАБОТОДАТЕЛЬ - ФКУ ДПО МУЦ в лице – начальника ФКУ ДПО МУЦ ДАВЫДОВА ИГОРЯ ВИЛЬДАНОВИЧА (далее по тексту – Работодатель).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), принятый Государственной думой 21.12.2001, одобрен Советом Федерации 26.12.2001 с изменениями, Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с изменениями, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с изменениями (далее Федеральный Закон № 10-ФЗ), Федерального закона от 27.07.2004 № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», законов субъектов Российской Федерации (далее по тексту – РФ), приказа ФСИН России от 13.11.2008 №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы» (с изменениями), постановления Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», Федерального закона от 25.12.2008 № 287–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», «Отраслевого соглашения по органам, учреждениям и предприятиям Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Мордовия и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2018-2020 годы», зарегистрированного 26.01.2018 № 132 и иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками учреждения на основании взаимно согласованных интересов сторон (ст.40 ТК РФ).

1.4. Профсоюз, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД. Работодатель признает организацию Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа, как единственного полномочного представителя работников ФКУ ДПО МУЦ ведущего переговоры от их имени.

1.5. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам ФКУ ДПО МУЦ.

1.6. Настоящий Коллективный Договор вступает в силу с **25 сентября 2019 года** и действует по **25 сентября 2022 года**. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ). По истечении установленного срока КД

действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.

1.7. Положения настоящего КД распространяются на всех работников и рабочих ФКУ ДПО МУЦ и в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профсоюзом и работниками. К работникам ФКУ ДПО МУЦ, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы КД применяются в порядке, установленном законодательством РФ.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключения и контроля за выполнением данного КД и ознакомления вносимых изменений и дополнений на общем собрании работников организации.

1.9. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступивших работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профсоюзом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях, через средства информации.

1.10. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим КД;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения – в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продления действия КД на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ, ТК РФ и другими законодательными актами.

2.2. В целях развития социального партнерства Работодатель и Профсоюз обязуются:

2.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать обязательства, определенные соглашениями и коллективным договором.

2.2.2. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ФКУ ДПО МУЦ.

2.2.3. Толкование и разъяснение разделов КД осуществлять по взаимному согласию представителей сторон.

2.2.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых соглашений и коллективных договоров.

2.2.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном ТК РФ.

2.3. Правом Работодателя является прогнозирование, управление и контроль за деятельностью ФКУ ДПО МУЦ, включая методы организации труда и управления, налаживание хозяйственных связей и обеспечение сырьем и материалами, а также по согласованию с Профсоюзом проведение тарификации работ и рабочих,

совершенствование нормирования труда, прием на работу, увольнение, перевод, организация повышения квалификации, переобучения или обучения новым профессиям работников.

2.4. Работодатель информирует трудовой коллектив по следующим вопросам:

- задачи производственно-хозяйственной деятельности ФКУ ДПО МУЦ на год;
- организационные изменения;
- годовые, полугодовые и квартальные производственные планы и их реализация;
- технологические изменения;
- результаты хозяйственной деятельности;
- предполагаемые изменения в вопросах занятости, оплаты и условий труда;
- сокращение численности, ликвидация структурных подразделений.

2.5. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза и ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

- соблюдать права Профсоюза, всемерно содействовать его деятельности в целях законодательства РФ, не допускать вмешательства в деятельность Профсоюза;
- создать условия, необходимые для нормальной деятельности Профсоюза, Профкома (обеспечивает необходимой информацией, помещением, компьютерной, множительной техникой, канцелярскими товарами, телефонной, электронной и факсимильной связью, транспортом и др.). При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется Работодателем (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федеральный закон № 10-ФЗ);
- отчислять средства Профсоюзу ФКУ ДПО МУЦ на осуществление мероприятий, определяемых КД (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федеральный закон № 10-ФЗ);
- соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности;
- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 370 ТК РФ, ст. 17 Федеральный закон № 10-ФЗ).
- обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников ФКУ ДПО МУЦ;
- безвозмездно представлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также представлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками трудовых обязанностей, норм труда и норм рабочего времени;
- извещать работников и рабочих о введении новых норм выработки, времени, обслуживания или их отмене не позднее чем за два месяца, о введении новых условий оплаты труда и их изменении не позднее чем - за два месяца (ст. 74 ТК РФ);

Не препятствует представителям Профсоюза посещать структурные подразделения, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательных прав (ч. 3-5 ст. 370 ТК, п. 5 ст. 11 Федерального закона № 10-ФЗ).

Предоставляет не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам время для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и рабочих, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, собраний Профсоюза, на время краткосрочной профсоюзной учебы и другие мероприятия, с сохранением заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

Работодатель освобождает от основной работы членов Профкома для выполнения общественных поручений с сохранением заработной платы (ст. 374 ТК РФ):

- председателя Профсоюза - 7 часов в неделю;
- заместителя председателя Профсоюза - 3 часов в неделю;
- членам Профкома, по распоряжению председателя Профсоюза - 2 часа в неделю.

Работодатель производит, на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в ФКУ ДПО МУЦ, безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию ФКУ ДПО МУЦ



на счета Объединенной Профсоюзной организации УФСИН членских профсоюзных взносов. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель, должностные лица ФКУ ДПО МУЦ оказывают содействие Профсоюзу, Профкому и их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

#### 2.6. Профсоюз обязуется:

- способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

- представлять от имени работников – членов Профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников ФКУ ДПО МУЦ) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ФКУ ДПО МУЦ (ст. 29 ТК РФ).

- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с Профкомом (ст. 372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего распорядка, условий КД (ст. 41 ТК РФ), требовать устранения выявленных нарушений.

- представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.

- отстаивать интересы работников при изменении форм собственности и хозяйствования ФКУ ДПО МУЦ.

- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.

- требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц ФКУ ДПО МУЦ к дисциплинарной ответственности за не выполнения КД.

- представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских взносов, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.

- обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование.

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования.

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

- представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза (п. 2.1. Устава Профсоюза).

- выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях и в других случаях.

2.7. Представители Профсоюза включаются в комиссии по приватизации, реорганизации ФКУ ДПО МУЦ, аттестации работников, проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, при расследовании несчастных случаев на работе, в работе жилищной комиссии.

2.8. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному

взысканию и переведены на другую работу без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председатель Профсоюза без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.9. Работодатель обязуется производить, за счет средств ФКУ ДПО МУЦ, оплату труда, не освобожденного председателя первичной Профсоюзной организации ФКУ ДПО МУЦ в размере не ниже 30% его должностного оклада с учетом повышений, заместителю председателя Профкома не ниже 20% его должностного оклада с учетом повышений, в соответствии с Федеральным законом № 10-ФЗ, «Отраслевого соглашения по органам, учреждениям и предприятиям Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Мордовия и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2018-2020 годы», зарегистрированного 26.01.2018 № 132 (ст. 377 ТК РФ).

2.10. Стороны признают юридическое значение и правовой характер КД и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

### ***РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ***

3.1. Трудовые отношения работников ФКУ ДПО МУЦ регулируются ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка ФКУ ДПО МУЦ, настоящим КД и иными законами и нормативными актами РФ.

3.2. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзом. Работодатель при решении вопросов социально-трудовых отношений учитывает мнение Профсоюза при:

- составлении графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- введение неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ);
- сокращении численности или штата работников (ст. 81, 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, за исключением случаев, перечисленных в ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (кроме случаев, изложенных в ст. 113 ТК РФ.)

3.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Трудовой договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, КД и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

Утверждение правил внутреннего трудового распорядка осуществляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к КД.

3.5. При заключении трудового договора работодатель предусматривает в письменной форме условие об испытании работника в целях проверки его соответствия предлагаемой работе сроком до 6-х месяцев. Проверке подлежат различные аспекты трудовой функции – теоретические и практические знания и умения по соответствующей профессии, специальности и квалификации, которые отражаются в должностной инструкции, с которой работник должен ознакомиться и подтвердить свое согласие подписью. На основе подписанного сторонами договора работодатель издает приказ о приеме на работу с испытательным сроком.

Испытательный срок на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, приведенному в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Работодатель устанавливая испытательный срок должен следовать следующим правилам:

- при фактическом допущении к работе, условие об испытательном сроке оформляется в письменном виде до начала работы;
- вправе уволить работника как не выдержавшего испытания, либо срока установленного в трудовом договоре;
- если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание;
- испытание устанавливается для проверки знаний и навыков работника, поэтому работник, нарушающий дисциплину, не может быть уволен, как не выдержавший испытания, но его можно уволить на других основаниях;
- в период испытания на работника распространяются законы, нормативные акты, КД, регулирующие трудовые отношения.

3.6. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком на 6 месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

3.7. Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением оклада (должностного оклада) при наличии в ФКУ ДПО МУЦ вакансии.

3.8. Трудовые отношения в ФКУ ДПО МУЦ строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), трудовой договор хранится у каждой из сторон договора (ст.ст. 16, 58 - 67 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

3.9. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим КД.

3.10. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может осуществляться, только с письменного согласия работника, на кого возлагаются обязанности. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника. При совмещении профессий (должностей),

выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам (ст. 151, ст. 60 ТК РФ).

3.11. Работодатель своевременно, не позднее, чем за 3 месяца, должен предоставить в органы государственной службы занятости населения соответствующую информацию о возможных массовых увольнениях по форме согласно приложения № 1 Постановления Правительства РФ от 05.02.1993 № 99. И не позднее, чем за два месяца обязан сообщить в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника по форме согласно приложению № 2 Постановления Правительства РФ от 05.02.1993 № 99.

3.12. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (ФЗ от 25.12.2008 № 287-ФЗ)

3.13. При кратковременном снижении объемов производства работодателю целесообразно предусматривать следующие мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников:

- первоочередное увольнение сезонных и временных работников;
- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы.

3.14. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст. 81-82 ТК РФ). Работодатель обязуется:

- сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможности расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 Федеральный закон № 10-ФЗ), (ст. 180 ТК РФ).

3.15. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза (ст. 373 ТК РФ), а также в случаях массового высвобождения работников Работодатель направляет в Профком пакет документов:

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- проекты приказов о сокращении численности или штата работников;
- планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (критерий массовости высвобождения работников определяется Отраслевым или региональным соглашениями);
- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
- проект нового штатного расписания;
- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- доказательство того, что работнику предлагался перевод на другие штатные должности в ФКУ ДПО МУЦ, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- доказательство того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере 2-х месячного среднего заработка;
- доказательство отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК РФ;
- копию уведомления органов службы занятости населения.



3.16. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), если не возможен досрочный выход на пенсию, лиц с ограниченной трудоспособностью и лиц предпенсионного возраста с дальнейшим получением ее в размере пенсии, оформленной в общепринятые сроки.

- проработавшим в ФКУ ДПО МУЦ свыше 15 лет;
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);
- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);
- работникам моложе 18 лет;
- другим конкретным категориям по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ).
- не допускается увольнение, одновременно двух работников из одной семьи.

3.17. Работодатель, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пп. 1, 2 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, обязан в первую очередь высвобождать работников, выработавших свой трудовой стаж и имеющих пенсионный возраст (от 55 лет – женщины, от 60 лет – мужчины), отдавая предпочтение более молодым работникам, работникам, имеющим на своем содержании иждивенцев - детей, инвалидов и другие категории граждан, нуждающихся в уходе и заботе, при необходимости перемещая более молодых работников на должность освобожденных от трудовой деятельности работников, имеющих выше перечисленный пенсионный возраст.

3.18. За работниками, высвобожденными из ФКУ ДПО МУЦ в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения ФКУ ДПО МУЦ и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

3.19. Работодатель обязан учесть мотивированное мнение Профсоюза при решении вопроса:

- принятие решения о сокращении численности штата работников ФКУ ДПО МУЦ (ст. 82 ТК РФ);
- введение неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ);
- увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренных п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.20. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения пакета документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если Профком не предоставит такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от Работодателя документов или предоставит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, то есть не обоснует свою позицию (п. 23 Постановления пленума Верховного Совета РФ от 17.03.2004 №2), Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в соответствующую Государственную инспекцию труда или в суд.

3.21. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 части для работников первой ст. 81 ТК РФ председателя первичной Профсоюзной организации, его заместителя, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия Объединенной Профсоюзной организации УФСИН России по РМ. Данное положение распространяется на них в течение двух лет после окончания их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

3.22. Обжалование увольнения в суд осуществляется работником или представляющего его интересы Профсоюзом. Работники при неправомерных действиях



Работодателя имеют право обратиться с жалобой на решение Работодателя о прекращении трудового договора в Государственную инспекцию труда.

3.23. Работодатель обязан предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении (по пп. 1-2 ст. 81 ТК РФ), время, для поиска нового места работы (не менее 2 дней в неделю), с сохранением среднего заработка.

3.24. Нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников учреждения доводятся до сведения Профкома в течение 3-х дней со дня их официального поступления в ФКУ ДПО МУЦ.

3.25. При проведении аттестации рабочих и служащих (п. 3 ст. 81 ТК РФ), которая может послужить основанием для увольнения, в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюза (п. 3 ст. 82 ТК РФ).

Не допускается проведение аттестации следующих лиц (п. 2. Постановления Верховного Совета РФ № 16):

- проработавших в занимаемой должности менее одного года;
- имеющие статус молодого специалиста;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте от 0 до 3-х лет (в отношении очередной аттестации);
- отсутствие специального образования, если оно не было обязательным условием при заключении трудового договора.

Обязательное условие для проведения аттестации является разработанное и утвержденное Работодателем «Положение об аттестации рабочих и служащих».

3.26. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем либо профессиональным заболеванием, сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности, а в случае перевода на более легкую работу - средний заработок по прежней работе до восстановления трудоспособности, установления длительной или полной утраты трудоспособности.

#### ***РАЗДЕЛ 4. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ***

4.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи стороны КД договорились, что молодым специалистом является гражданский работник в возрасте до 30 лет и со стажем работы менее трех лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

4.2. Работодатель содействует государственной политике в области занятости, повышения квалификации работников, оказания помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

4.3. Работодатель предусматривает, с целью привлечения и закрепления молодых специалистов, меры по:

- предоставлению социальных гарантий молодым специалистам в соответствии с законодательством РФ, обеспечение их выполнения;
- созданию условий психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
- обеспечению условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;
- созданию условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проведению конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

- оказанию социально-экономической, материальной поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;
- созданию условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;
- квотированию рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных учреждений, а также для возвращающихся в ФКУ ДПО МУЦ после прохождения ими военной службы по призыву.

## **РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в ФКУ ДПО МУЦ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного собранием работников, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) (ст. 111 ТК РФ). При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.

5.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников ФКУ ДПО МУЦ составляющей не более 40 часов в неделю - мужчинам, не более 36 часов в неделю – женщинам (п. 1.2., 1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). При этом заработная плата работникам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.4. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с письменного согласия работника, по письменному приказу Работодателя и по его согласованию с Профсоюзом (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные дни оплачивается в соответствии с п. 6.4.5. КД, согласно приказа от 13.11.2008 № 624, или компенсируется отгулами.

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на 1 час для всех работников. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

5.6. Перерывы для отдыха и питания представляются работникам согласно «Правил внутреннего распорядка» ФКУ ДПО МУЦ, графика работы (Приложение № 1).

5.7. Работодатель представляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Работникам инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск представляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ). Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, при рассмотрении в индивидуальном порядке:

- женщинам, имеющим 3 и более детей или ребенка-инвалида – 3 календарных дня;
- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 14-ти лет – 2 календарных дня;
- одиноким матерям, имеющим ребенка до 14-ти лет – 2 календарных дня.

В зависимости от выслуги лет за стаж непрерывный работы представляются дополнительно дни к отпуску:

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет - 5 календарных дней;
- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней;
- от 20 и свыше - 15 календарных дней.

5.8. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель (ст. 125 ТК РФ).

5.9. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя, при необходимости эпизодически могут привлекаться к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В ФКУ ДПО МУЦ работают с ненормированным рабочим днем, согласно приказа Работодателя и на основании личного заявления работника, работники следующих должностей - водитель автомобиля. Перечень должностей не является исчерпывающим и может изменяться (дополняться, актуализироваться) в рабочем порядке, оформляться отдельным протоколом.

5.10. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день составляет 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

5.11. По просьбе работника и согласованию с Профсоюзом, представлять дополнительное оплачиваемое время отдыха (ст. 116 ТК РФ):

- бракосочетание – 3 дня;
- участие в свадьбе детей – 2 дня;
- участие в свадьбе свидетелем – 1 день;
- серьезная авария дома – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для участия в похоронах родных – 4 дня, без учета времени на дорогу;
- в связи с рождением, усыновлением ребенка – 1 день;
- работникам, отработавшим в течении года, без листка нетрудоспособности – 2 дня;
- для провода в армию - 2 дня;
- председателю Профкома - 5 дней;
- членам Профкома - 1 день;
- по ходатайству Профкома – до 3 дней.

5.12. Все работники ФКУ ДПО МУЦ имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется довести до сведения всех работников график отпусков (ежегодных) утвержденный Работодателем и согласованный с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. Труд работников всем категориям работающих ФКУ ДПО МУЦ оплачивается повременно на основе должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, квалификационному уровню, утвержденным приказом ФСИН России от 13.11.2008 № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы».

6.2. Должностные оклады подлежат индексации в соответствии с Федеральными законами Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами.

6.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ). При изменении установленного минимума оплаты труда размер минимальной заработной платы соответственно корректируется (82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда»).

6.4. Работникам, устанавливаются выплаты компенсационного характера, в пределах средств, ежегодно утверждаемых в установленном порядке на оплату труда.

6.4.1. Должностные оклады работникам выплачиваются с повышением на 50% за особые условия труда;

6.4.2. За совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ), работнику производится доплата в процентном отношении от должностного оклада с учетом повышений по основной профессии (должности), но не выше должностного оклада с учетом повышений отсутствующего работника и не может быть менее 20%. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон (ст.60<sup>2</sup> ТК РФ).

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников вводятся в пределах экономии фонда оплаты труда, образующейся по окладам отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

6.4.3. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 20% часовой ставки (должностного оклада с учетом повышений) за час работы работника. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

6.4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в пределах, утверждаемых в установленном порядке, объемов средств на оплату труда, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.4.5. Работа в сверхурочное время оплачивается в пределах, утверждаемых в установленном порядке, объемов средств на оплату труда, в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.5. Работодатель обязуется в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера приказа ФСИН России от 13.11.2008 № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы» работникам, устанавливать выплаты стимулирующего характера, в пределах средств, ежегодно утверждаемых в установленном порядке на оплату труда:

6.5.1. За стаж непрерывной работы в уголовно-исполнительной системе выплачивается процентная надбавка к должностному окладу гражданскому персоналу в следующих размерах:

- от 1 до 2 лет - 5 %;
- от 2 до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 20 %;
- от 10 до 15 лет – 25 %;
- от 15 до 20 лет – 30 %;
- от 20 до 25 лет – 35 %;
- 25 лет и более – 40 %.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя по представлению комиссии по установлению стажа непрерывной работы.

6.5.2. За ненормированный рабочий день производить доплату водителям автомобилей до 25% от должностного оклада с учетом повышений.

6.5.3. Устанавливать надбавку отдельным работникам за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы в процентах от должностного оклада с учетом повышений сроком до одного года.

6.5.4. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденным приказом ФКУ ДПО МУЦ УФСИН России по Республике Мордовия с учетом мнения Профкома (статья 191 ТК РФ).

6.5.5. Выплачивать работникам учреждения вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением, утвержденным приказом ФКУ ДПО МУЦ с учетом мнения Профкома.

6.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим профессиональный уровень по направлению ФКУ ДПО МУЦ, на весь срок сохранять за работником его среднюю заработную плату (глава 26 ТК РФ).

6.7. Зарботную плату работникам выплачивать в определенные дни месяца, а именно: до 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.9. Зарботную плату за первую половину месяца работникам, оплата труда которых производится из средств федерального производить в размере 50% от размера месячного фонда оплаты труда работника 10 числа текущего месяца. Оставшуюся сумму месячного фонда оплаты труда работника выплачивать 25 числа текущего месяца.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику. Размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки, Работодатель несет ответственность в рамках действующего законодательства (статьи 135-142 ТК РФ).

6.11. Работодатель имеет право установить повышающий коэффициент работнику к должностному окладу, установленному ему по штатной должности.

Основанием для установления повышающего коэффициента является ответственность работника при выполнении поставленных задач, опыт работы, его профессиональные знания, важность выполняемой работы.

Работодатель вправе принимать решения в отношении подчиненных работников об изменении размера повышающего коэффициента до истечения периода, на который он установлен.

Размер выплаты определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент не образует повышенный оклад, не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.12. Стимулирующие выплаты начисляются по результатам работы за истекший месяц или иной установленный период и выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время.

6.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда работника производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

6.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Во время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).



## **РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений в работе.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативно-правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

7.2.1. Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

7.2.2. Внедрение современных средств техники безопасности и создание, необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травматизма и профессионального заболевания работника на производстве.

7.2.3. Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, оргтехникой, персональным компьютером, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником.

7.2.4. Периодическое обучение работника безопасным приемам и методам труда, проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда за счет средств Работодателя.

7.2.5. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных, при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами РФ.

7.2.6. Обеспечение работника в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, моющими, смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

7.2.7. Предоставление работнику (по его запросу) достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

7.3. Дополнительные материальные выплаты, возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей. Работодатель выплачивает за счет средств учреждения ежемесячное денежное пособие в размере 100% установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда, детям, потерявшим кормильца (работника ФКУ ДПО МУЦ) в результате несчастного случая на производстве до достижения ими 18 лет, а в случае продолжения учебы на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования до 23 лет.

7.4. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере, установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за 5 лет, а также производит оплату расходов, связанных с погребением.

7.5. Страхование работника от несчастных случаев на производстве за счет средств Работодателя.

7.6. Медицинское страхование работника за счет средств Работодателя.

7.7. 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 тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

7.9. Работник руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями Работодателя и обязуется:

7.10.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, безопасные методы работы, нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.10.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, приспособлений, обеспечивающих безопасность труда.

7.10.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.10.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.10.5. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

7.11. 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 (ст. 229<sup>2</sup> ТК РФ).

7.12. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте за счет средств Работодателя.

Примечание. По усмотрению Работодателя и работника в раздел трудового договора по условиям и охране труда могут включаться дополнительные пункты, расширяющие их взаимные обязательства в этой области, не противоречащие требованиям действующих законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда.

7.13. Периодически рассматривать на заседаниях Профкома вопросы о состоянии охраны труда работников, а также продолжительности рабочего времени, отдыха, графики очередных отпусков и правильность представления дополнительных отпусков, вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.14. Работодатель обязан обеспечить выполнение СанПиН 2.2.2/2.4. 1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы, утвержденным постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118» на рабочих местах.

7.15. Женщины, со времени установления беременности, переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, ПК или для них ограничивается время работы на ПЭВМ, ПК (не более 5 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных СанПиН 2.2.2/2.4. 1340-03.

## **РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Своевременно перечислять страховые взносы в фонды конкретных видов обязательного страхования в размерах, определяемых законодательством РФ.

8.1.3. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять

достоверные сведения о застрахованных лицах в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

8.2. Компенсировать работникам 10% стоимости путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

8.3. Организовать совместно с Профсоюзом отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период летних каникул.

8.4. Организовать совместно с Профсоюзом проведение новогодних праздников для работников и членов их семей, приобретение для детей работников новогодних подарков.

8.5. Работникам (членам профсоюза), имеющим детей до 14 лет, обеспечивать путевками в детские оздоровительные лагеря за 10 % от полной стоимости. Многодетным семьям и одиноким родителям и семьям, имеющих детей инвалидов предоставлять путевки бесплатно.

8.6. Поощрять работников за безупречный труд в ФКУ ДПО МУЦ при стаже работы в системе МВД, МЮ РФ свыше 15 лет в связи с юбилейными датами:

- 50, 55, 60, 65, 70 лет - в размере не менее 1000 рублей.

8.7. Работникам (членам Профсоюза), имеющим стаж работы в системе МВД РФ и МЮ РФ, ФСИН свыше 20 лет и уходящих на пенсию при достижении пенсионного возраста, выплачивать единовременное пособие в размере не ниже 1 МРОТ (минимальный размер оплаты труда).

## ***РАЗДЕЛ 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА***

9.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

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

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения.

9.4. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 5 ТК РФ).

9.5. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год проводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

9.6. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

9.7. Подписанный сторонами КД направляется в соответствующий орган по труду, по месту нахождения ФКУ ДПО МУЦ для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Утвержден на собрании работников

\_\_\_\_\_  
(дата)

**Коллективный договор  
ПОДПИСАЛИ:**

**Начальник ФКУ ДПО МУЦ УФСИН России  
по Республике Мордовия  
подполковник внутренней службы**



**И.В. Давыдов**

**Председатель Первичной Профсоюзной  
организации ФКУ ДПО МУЦ УФСИН России  
по Республике Мордовия**



**Т.С. Титова**

**«СОГЛАСОВАНО»**

**Ст. юрисконсульт юридической группы**



**И.Ю. Забайкина**

**Главный бухгалтер ФКУ ДПО МУЦ**



**О.В. Кузнецова**

**Зам. начальника ФКУ ДПО МУЦ**

**Н.Н. Никифорова**

**Зам. начальника ФКУ ДПО МУЦ**



**Н.А. Балакирев**