## C:\Users\Артем\Desktop\103979_00000002.png

## ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**АКАДЕМИЯ ПРАВА И УПРАВЛЕНИЯ**

**(АКАДЕМИЯ ФСИН РОССИИ)**

Коллективный договор

**федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (Академия ФСИН России)**

 **на 2023 -2026 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| Начальникгенерал-майор внутренней службы  | Председатель профсоюзного комитета |
|  С.М. Никитюк |  М.В. Лаврова |
| « 22 » августа 2023 г. |  « 22 » августа 2023 г. |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**г. Рязань**

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее - КД) являются: гражданский персонал (далее - Работники) федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права
и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (далее - Академия ФСИН России, вуз) в лице их представителя – профсоюзного комитета (далее – Профком) академии и Работодателя федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права
и управления Федеральной службы исполнения наказаний» в лице начальника академии (далее - Работодатель).

1.2. КД разработан на основе [Конституции](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) Российской Федерации, Трудового [кодекса](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4a75ab12319ef75073ca2707e0ecee3f7aaf696c/#dst299) Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), Федерального закона от № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах
и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон от 12.01.1996
№ 10-ФЗ), Отраслевого соглашения по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Рязанской области, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально ­трудовые, экономические, профессиональные и иные аналогичные отношения между Работодателем и Работниками Академии ФСИН России на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются преимущественно дополнительные, конкретизированные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты с учетом финансово-экономического положения для Работников академии, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Профком академии, действующий на основании Устава профессионального союза Работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации, принятого на 6 съезде профсоюза 17.08.2005, и Общего положения о первичных организациях профессионального союза Работников государственных учреждений
и общественного обслуживания РФ (утверждено ЦК профсоюза 07.12.2005), является полномочным представительным органом Работников Академии ФСИН России, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает профком академии в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя Работников Академии ФСИН России по КД.

1.6. Представители сторон КД представляют 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, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам
и задачам вуза.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет
и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Положения настоящего КД распространяются на всех Работников Академии ФСИН России.

1.10. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны
для выполнения Работодателем, профкомом, Работниками.

1.11. 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, заключению и контролю за выполнением данного КД.

1.12. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников академии,
а вновь поступающих Работников – при их приеме на работу, доводит совместно с профкомом до Работников информацию о выполнении условий КД.

1.13. Настоящий КД сохраняет свое действие:

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

- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – -в течение всего срока реорганизации;

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

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

При реорганизации или смене формы собственности вуза любая
из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

**Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Все основные вопросы трудовых отношений решаются Работодателем с профкомом академии.

2.2. Трудовые отношения в вузе 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.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в вузе не могут быть установлены на неопределенный срок
(то есть на постоянную работу с учетом характера предстоящей работы
или условий ее выполнения, категории замещаемой должности, а также
в случаях, непосредственно предусмотренных ТК РФ и федеральными законами).

2.4. Прием на работу специалистов из числа профессорско- преподавательского состава производится на конкурсной основе
в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением
о конкурсе, утвержденным в установленном порядке.

2.5. Сокращение численности или штата Работников академии осуществляется с учетом предварительного мнения профкома академии
(ст. 82, 373 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществлять согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости Работников.

2.7. В случае реорганизации или ликвидации вуза либо сокращения должностей, численности или штата Работников Работодатель в письменной форме информирует профком академии о возможном расторжении трудового договора не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.8. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии
и компенсации согласно действующему законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения
об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения с рока предупреждения об увольнении.

2.9. При сокращении должностей, численности или штата Работников Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления
на работе обязан руководствоваться нормами ст. 179 ТК РФ.

Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников академии при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям Работников:

* лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
* проработавшим в организации свыше 15 лет;
* одиноким родителям, имеющим на иждивении ребенка (детей)
до 16 лет;
* родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет,
в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту.

2.10. Увольнение Работников вуза, являющихся членами профсоюза
по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом норм ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Членам профсоюза, получившим уведомление о предстоящем сокращении, предоставляется свободное время для трудоустройства (8 часов
в неделю в течение 2 месяцев).

2.12. Нормативные акты ФСИН России, затрагивающие служебные
и социально-трудовые интересы работников, доводятся до сведения соответствующего выборного профсоюзного органа в течение трех рабочих дней со дня официального поступления их в академию.

2.13. Представитель нанимателя, работодатели рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников Академии ФСИН России в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами ФСИН России.

2.14. С целью совершенствования понятия вузовской этики, а также выработки единой стратегии в отношении требований к внешнему виду
и поведению гражданского персонала, работники обязуются соответствовать Положению о соблюдении этических норм Академии ФСИН России.

**Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени в академии регулируется правилами внутреннего служебного распорядка (трудового распорядка) Академии ФСИН России.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени для Работников вуза, составляющей
не более 40 часов в неделю.

3.3. Согласно ТК РФ в Академии ФСИН России устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих категорий Работников:

- инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- лиц, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки признаны вредными (3-й и 4-й степени) или опасными, - не более 36 часов в неделю;

- для педагогических Работников.

3.4. Режим выполнения профессорско-преподавательским составом обязанностей, связанных с выполнением внеучебной работы, регулируется отчетно-планирующей документацией. Осуществление выполнения указанного вида работы возможно как непосредственно в академии, так
и за ее пределами.

3.5. Учет рабочего времени учитывается на основании табелей, которые ведутся ответственными лицами в соответствии с приказом Академии ФСИН России

3.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд
с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

* не привлекать к работам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;
* предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте
до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

3.7. По просьбе Работника Работодатель может установить гибкий график работы и другие удобные формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

3.8. По ходатайству руководителя структурного подразделения
и по решению начальника академии внутренние совместители могут исполнять обязанности дистанционно по совмещаемой должности.

3.9. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно списку производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск. Минимальная продолжительность отпуска за вредные условия труда составляет
7 календарных дней.

3.10. Работникам вуза ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

 3.11. Ежегодные основные удлиненные отпуска предоставляются категориям работников, определяемым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12. Работодатель предоставляет Работникам дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за стаж непрерывной работы в уголовно - исполнительной системе (Приказ ФСИН России от 26 декабря 2005г. № 928 «О дополнительных отпусках рабочих и служащих учреждений и органов уголовно-исполнительной системы»):

- 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.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по желанию Работника могут предоставляться
по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть
не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.14. График отпусков Работников вуза утверждается руководителем
не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профкома.

3.15. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год
не допускается.

3.16. Работодатель, с учетом своих производственных и финансовых возможностей по заявлению Работника, предоставляет дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы:

- родителям, направляющим детей (1-4 класс) 1 сентября в школу –
1 день;

- многодетным матерям или отцам (одному из родителей) – 3 дня;

- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д.) – 1 день;

- профсоюзному активу – 1 день;

- работнику, при отсутствии больничных листов за предыдущий год –

3 дня (срок реализации указанной гарантии – в течение календарного года).

3.17. Согласно ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

3.18. Изменения в утвержденный график отпусков вносятся по мере необходимости.

**Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

 4.1. Оплата труда работников производится в соответствии
с федеральными законами, ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами ФСИН России
в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (заработной платы)
в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки. (как в отраслевом прописала).

4.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. За работу в ночное время производить доплату из расчета 35 % часовой ставки определяемой путем деления месячного оклада работника
на среднемесячное количество рабочих часов в данном календарном году, устанавливаемое по производственному календарю с учетом продолжительности рабочего времени соответствующей категории гражданского персонала.

4.3.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя производить оплату труда в размере
не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.3.3. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере
не менее двух третей средней заработной платы Работника.

4.3.4. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника
и Работодателя, в размере не менее двух третей оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.3.5. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы
в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Часовая ставка определяется путем деления месячного оклада работника
на среднемесячное количество рабочих часов в данном календарном году, устанавливаемое по производственному календарю с учетом продолжительности рабочего времени соответствующей категории гражданского персонала. По желанию Работника за сверхурочную работу предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.6. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день
в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа
в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.3.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, устанавливаются доплаты
в размере от 4 до 12 процентов оклада. Конкретный размер доплаты определяется работодателем с учетом размера фонда оплаты труда.

4.3.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от ставки определенной трудовым договором. Совместитель имеет право на доплаты
и надбавки, пособия и компенсации в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами и коллективным договором академии.

4.3.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производятся доплаты
и другие виды выплат стимулирующего характера.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон между Работником и Работодателем в процентах от оклада по основной профессии работника с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается приказом по личному составу на основании докладных записок и рапортов руководителей структурных подразделений с указанием конкретного Работника, наименования доплаты, периода работы и процента оплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по оклада и (тарифным ставкам) отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

4.3.10. Осуществлять премирование Работников в соответствии
с Положением о премировании, утвержденным с учетом мнения профкома.

Решение о выплате премии, лишении или уменьшении ее размера конкретному работнику из числа гражданского персонала принимается начальником академии на основании протокола заседания комиссии
по премированию и оформляется приказом. Вопросы о выплате премии рассматриваются комиссией по премированию, состав которой утверждается приказом начальника академии. Решение о выплате разовой премии
за выполнение особо сложных и важных задач, а также высокие достижения
и результаты в трудовой деятельности может быть принято единолично начальником академии, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений, согласованному с заместителем начальника академии по курирующим направлениям деятельности.

4.3.11. Работникам академии выплачивается единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей (далее - вознаграждение) по итогам календарного года. Вознаграждение Работникам академии осуществляется в размере двух должностных окладов. Право на получение вознаграждения имеют все работники, находящиеся
в штатах академии, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Вознаграждение выплачивается работнику в размере двух окладов, установленных ему по занимаемой должности на 1 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а уволенным
с работы в течение года - на день увольнения. Работникам, проработавшим
в академии неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени в году увольнения (приема).

При исчислении времени работы в текущем году для выплаты вознаграждения учитываются периоды нахождения работника на лечении,
в служебных командировках, в отпусках (кроме отпусков, предоставляемых без сохранения заработной платы, частично оплачиваемых отпусков
и дополнительных отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Начальник академии имеет право лишать работника вознаграждения
за конкретные упущения или нарушения трудовой дисциплины в следующих случаях:

- за имеющееся дисциплинарное взыскание, объявленное приказом начальника академии;

- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание
на работу, ранний уход с работы), прогул (отсутствие на рабочем месте
без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего времени);

- за распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- за грубое нарушение правил охраны труда, техники безопасности
и противопожарной безопасности при условии причинения ущерба академии;

- при наличии вынесенного решения компетентными органами о факте совершения правонарушения, подпадающего под административную
или уголовную ответственность.

Лишение вознаграждения оформляется приказом руководителя
с обязательным указанием причины.

Вознаграждение не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

-уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами
5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

-принятым с испытательным сроком и уволенным
при неудовлетворительном результате испытания.

4.3.12. Работникам академии выплачивается процентная надбавка
за стаж непрерывной работы в уголовно-исполнительной системе.

Процентная надбавка за стаж непрерывной работы к должностным окладам Работников академии выплачивается в следующих размерах:

- от 1 до 2 лет - 5 процентов;

- от 2 до 5 лет - 10 процентов;

- от 5 до 10 лет - 20 процентов;

- от 10 до 15 лет - 25 процентов;

- от 15 до 20 лет - 30 процентов;

- от 20 до 25 лет - 35 процентов;

- 25 лет и более - 40 процентов.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа начальника академии по представлению комиссии по установлению стажа работы. Право на выплату процентной надбавки за стаж непрерывной работы имеют все Работники академии, работающие на штатных должностях, в том числе по совместительству.

4.3.13. Водителям автомобиля автомобильной службы выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию
в следующих размерах от должностного оклада:

- водителям второго класса - 10 процентов;

- водителям первого класса - 25 процентов.

Водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем осуществляется доплата в размере 25 процентов оклада.

4.3.14. Работникам академии может быть установлена надбавка
к должностным окладам за сложность, напряженность, высокие достижения
в труде и специальный режим работы.

Надбавка устанавливается приказом начальника академии с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

Основными условиями для установления надбавки являются:

-добросовестное исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей;

-выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных
и ответственных работ;

- компетентность работника в принятии соответствующих решений.

Руководитель структурного подразделения вправе принимать решения
в отношении подчиненных работников об изменении размера надбавки
до истечения периода, на который она установлена.

Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда гражданского персонала и максимальными размерами не ограничивается.

4.3.15. Заработная плата для работников выплачивается два раза в месяц (ст. 136 ТК РФ) – 20 числа текущего месяца заработная плата (аванс)
за первую половину месяца и 05 числа следующего месяца окончательный расчет за отработанное за месяц время. В последний месяц квартала
при наличии лимитов бюджетных обязательств окончательный расчет
за отработанное время за месяц производится в текущем месяце. В этот
же срок выплачиваются перерасчеты по заработной плате в связи
с назначением на другую должность, изменением размера процентной надбавки за выслугу лет и по другим основаниям каждого текущего месяца.

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

4.3.16. Производить выплату ежемесячной процентной надбавки
к должностному окладу Работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размерах, определенных действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

4.5. Работодатель обязуется оповестить Работников академии
об изменении размера и условий оплаты труда не менее чем за 2 месяца.

4.6. Принятие решения об установлении должностного оклада разрядов осуществляется руководителем академии на основании предложений аттестационной комиссии.

**Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников Академии ФСИН России в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательством
и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.2.1. Проводить не реже одного раза в год анализ состояния производственного травматизма и разрабатывать с учетом мнения выборного профсоюзного органа мероприятия по его снижению (недопущению).

5.2.2. Разрабатывать, финансировать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев, улучшению условий труда работников.

5.2.3. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками академии, занятыми на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных
с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2.4. Проводить оздоровительные мероприятия работников академии
и членов их семей. Принимать меры к обеспечению их путевками
на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

5.2.5. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают работников
от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают работников,
не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости,
в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста
и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии
за выслугу лет, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением
за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации
на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения
от работы согласовывается с работодателем.

По факту оформления больничного листа извещать непосредственного начальника подразделения.

5.2.5. Обеспечивать бесплатно:

а) своевременную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии
с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

б) выдачу Работникам на работах с вредными условиями труда
по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и должностей..

5.2.6. Не допускать использования труда лиц в возрасте до 18 лет
на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями груда.

5.2.7. Совместно с профкомом академии (уполномоченными лицами
по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

5.2.8. Создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать
их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения
и выполнения ими общественных обязанностей.

5.2.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом академии вопросы выполнения коллективного договора по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников
о принимаемых мерах в этой области.

5.3. Все члены профсоюза академии застрахованы Центральным комитетом профсоюзов в страховой компании в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Размер денежной выплаты при несчастных случаях на производстве, повлекших за собой получение инвалидности определяется согласно Положению о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации при несчастном случае на производстве, повлекшим за собой получение пострадавшим инвалидности или смерть. Президиум Профсоюза от 03 декабря 2015 года №1-8.

**Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6.1. Работодатель обеспечивает медицинское обслуживание Работников в период их работы в подведомственных ФСИН России медицинских учреждениях.

6.2. Меры социальной поддержки военнослужащим и членам их семей предоставляются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также региональным законодательством.

6.3.Работодатель и профком принимают на себя обязательства
по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

6.4.Работодатель поощряет Работников за долголетний
и добросовестный труд в вузе в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и др.) по итогам года за счет экономии лимитов бюджетных обязательств:

 - при стаже работы менее 1 года - 0,5 должностного оклада;

 - при стаже работы от 1 года до 5 лет - 1 должностной оклад;

 - при стаже работы свыше 5 лет - 2 должностных оклада.

**Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Профком академии обязуется:

7.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

7.2. Представительствовать от имени Работников - членов профсоюза (при наделении его полномочиями - от имени всех Работников академии)
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 академии.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется защищать законные права
и интересы членов профсоюза, а также Работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих денежные средства в размере 1 % от заработной платы, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

7.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем
по совершенствованию систем оплаты труда.

7.5. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актом, без необходимого согласования с профкомом академии.

7.6. Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов
об их увольнении по инициативе Работодателя.

7.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

7.8. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссиях по охране труда представителей профкома.

7.9. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства РФ и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

7.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в академии, добиваться устранения выявленных нарушений.

7.11. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий
по повышению квалификации Работниками вуза.

7.12. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников академии и членов их семей.

 7.13. Всемерно содействовать реализации настоящего КД, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективе, стабилизации и повышению его работоспособности, укреплению трудовой
и производственной дисциплины, осуществлять контроль за усилением режима экономии энергоресурсов, сохранности материальных ценностей методами, присущими профсоюзу.

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

7.15. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц Работодателя к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.

7.16. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых споров.

7.17. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.

7.18. Представлять интересы пострадавших Работников - членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве
и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.19. Готовить предложения, направленные на улучшение работы
по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

7.20. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.21. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

7.22. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий.

7.23. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам
(до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

7.24. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников - членов профсоюза на обязательное социальное страхование.

7.25. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

7.26. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

**Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения
на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии
с Конституцией РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ, ТК РФ
и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем Работников из числа гражданского персонала по вопросам:

 - защиты социально-трудовых прав и интересов всех Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 43 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ):

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных) споров.

8.3. Работодатель, должностные лица академии оказывают содействие профкому академии в их деятельности.

Работодатель рассматривает заявление профкома о нарушении руководителем структурного подразделения академии, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и уведомляет о результатах
его рассмотрения в профком.

8.4. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления академии в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от № 10-ФЗ, ст. 52 ТК РФ.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа профкома Работодатель обязуется:

8.5.1. Не препятствовать уполномоченным представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза,
для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

8.5.2. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения
по согласованному перечню.

8.5.3. Обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников - членов профсоюза, а также Работников, не являющихся членами профсоюза,
но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией.

8.5.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации
в доступном для всех Работников месте.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются работодателем.

8.5.5 .Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещение, оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем.

8.5.6.Осуществлять техническое обслуживание оргтехники
и компьютеров, множительной техники, обеспечивать унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

8.5.7.Обеспечивать расходными материалами, печатанием
и размножением информационных материалов, необходимых для работы профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания.

8.5.8. Предоставлять возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего, органа организации.

8.5.9. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в вузе.

8.5.10. На основании личных письменных заявлений Работников,
не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств
в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно
с выплатой заработной платы в вузе.

8.5.11. Предоставлять Работнику, освобожденному от работы
в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока
его полномочий прежнюю должность, а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другую равноценную должность в вузе.
При невозможности предоставления указанной должности в связи
с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей должности вопрос о его трудоустройстве решается в соответствии со ст. 375 ТК РФ.

8.5.12. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время
не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников (осуществление контроля за соблюдением законодательства о груде и охране труда, за выполнением КД и др.)
с сохранением заработной платы:

* председателю профкома - 8 часов в неделю;
* заместителю по финансовой политике - 6 часов в неделю;
* членам профкома - 2 часа в неделю;
* уполномоченным профсоюза по охране труда - 2 часа в неделю;
* для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

 8.5.13. Работодатель может поощрить морально и материально председателя профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач академии.

8.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа -
без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

9.2. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД.

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

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий КД заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу
со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.2. КД в течение семи дней со дня подписания направляется
в Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области
на уведомительную регистрацию.

10.3. Стороны КД имеют право продлевать действие настоящего КД
на срок не более трех лет.

10.4. Стороны КД договорились, что текст КД должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение месяца со дня его подписания.

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

10.6. За неисполнение или ненадлежащее исполнение настоящего КД
и нарушение его условий стороны КД несут ответственность в соответствии
с действующим законодательством РФ.