

Председатель Тульской областной
организации Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации

_____ В.М. Баца

«__»_____2015г.

Начальник УФСИН России
по Тульской области
полковник внутренней службы

_____ Ю.А.Краснов

«__»_____2015г.

**ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по регулированию социально-трудовых отношений
в УФСИН России по Тульской области и подчиненных учреждениях
на 2015-2018 годы.**

г. Тула

1. Общие положения.

1.1 Сторонами настоящего Областного отраслевого соглашения по регулированию социально – трудовых отношений в Управлении Федеральной службы исполнения наказаний России по Тульской области и подчиненных учреждениях (далее «Соглашение») являются:

- **работники** Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Тульской области и подчиненных учреждений (далее - «работники») в лице их представителя – областного комитета Тульской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее «обком Профсоюза») в соответствии с Уставом Профсоюза;

- **работодатели** - руководитель Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Тульской области (далее – «Управление»), руководители подчиненных учреждений (далее – «учреждения»).

1.2. Данное Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет с момента подписания.

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, определяющим условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам;

- основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников.

1.4. Соглашение распространяется на работодателей, работников и обязательно для выполнения работодателями и выборными профсоюзными органами Управления, учреждений (далее – «выборные профсоюзные органы»).

1.5. При изменении законодательства Российской Федерации, улучшающего права работников по сравнению с условиями, определенными Отраслевым соглашением по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014-2016 годы (далее «Отраслевое соглашение»), настоящим Соглашением или коллективным договором, применяются нормы законодательства Российской Федерации.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально – экономическое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

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

В течение срока действия Соглашения по взаимному согласию представителей сторон в его содержание могут быть внесены изменения в порядке, установленном статьей 47 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.7. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль выполнения Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, состав которой указан в приложении №1 к настоящему Соглашению.

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

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

1.10. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям и выборным профсоюзным органам для ознакомления с содержанием работников и выполнения принятых обязательств.

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

1.12. Условия Соглашения приняты с учетом Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей (далее – Областное трехстороннее соглашение).

2. Обязательства договаривающихся сторон.

2.1. Представители сторон, подписавшие Соглашение, несут ответственность за выполнение взаимных обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Представители сторон действуют совместно по защите социально-трудовых интересов гражданских служащих и работников, обеспечивают своих представителей в работе общих собраний (конференций) работников по заключению и подведению итогов выполнения коллективных договоров, обсуждению актуальных для Управления, учреждений вопросов.

2.3. Представители сторон оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров в учреждениях.

Работодатели при получении уведомления в письменной форме от выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления и заключить его на согласованных сторонами условиях.

2.4. Обком Профсоюза, выборные органы территориальных и первичных организаций Профсоюза, действующие в Управлении, учреждениях обязуются:

- содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в Управлении, учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению дисциплины труда присущими Профсоюзу методами;

- не организовывать забастовки и другие коллективные действия, дестабилизирующие деятельность Управления, учреждений;

- не вмешиваться в деятельность Управления, учреждений по выполнению возложенных на них задач и обязанностей, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит действующему законодательству, положениям Соглашения;

- участвовать по взаимной договоренности с руководством Управления, учреждений в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов;

- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения должностными лицами Управления, учреждений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- принимать меры по устранению выявленных недостатков.

2.5. Руководство Управления обязуется принимать необходимые меры к руководителям учреждений, которые не обеспечивают выполнение обязательств, включенных в Соглашение.

2.6. Руководство Управления совместно с обкомом Профсоюза организуют и проводят обучение должностных лиц учреждений вопросам трудового законодательства с приглашением председателей первичных профсоюзных организаций;

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения с работниками регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

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

3.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, Областным трехсторонним соглашением, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

3.3. Работодатели обязаны до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Проекты локальных нормативных актов Управления, учреждений, затрагивающих социально – трудовые интересы работников, разрабатываются

руководителем Управления, работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Нормативные правовые акты ФСИН России, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся до сведения обкома Профсоюза в течение 3-х дней со дня их официального поступления в Управление.

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

3.5. Режим труда работников Управления, учреждений регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Работодатели обеспечивают работникам соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени, не превышающей 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников, в соответствии со статьями 92-96 ТК РФ и другими нормами трудового законодательства, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Медицинским работникам, чьи должности указаны в Перечне должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, утвержденном Приказом Минюста РФ от 30 мая 2003 года №126, устанавливается 30-часовая рабочая неделя.

3.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная рабочая неделя в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1.

3.8. Для следующих работников (приложение №2) при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором учреждения.

3.9. В Управлении, учреждениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени работодателем может вводиться суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов для соответствующей категории работников в соответствии со статьей 104 ТК РФ.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору.

3.10. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.11. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется следующим категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дня в месяц;

- донорам: в день медицинского обследования, связанного со сдачей крови и её компонентов; в день сдачи крови и её компонентов; дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и её компонентов. Дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов.

3.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Работаящим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в коллективных договорах, трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, имеющим ненормированный рабочий день. Продолжительность таких отпусков определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Управления, учреждения в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002г. № 884;

- работникам, имеющим продолжительный стаж работы в системе ФСИН - в соответствии с приказом ФСИН России от 26.12.2005 г. № 928 «О дополнительных отпусках рабочих и служащих учреждений уголовно-исполнительной системы» за выслугу лет в уголовно-исполнительной системе:

- от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;

- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней;
- свыше 20 лет - 15 календарных дней.

Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску.

3.15. Медицинским работникам, чьи должности указаны в Перечне должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, утвержденном Приказом Минюста РФ от 30 мая 2003 года №126, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 года №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

3.16. За работниками, получавшими компенсационные меры за работу с вредными условиями труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по состоянию на 1 января 2014 года, сохраняется право на их получение на период до 31 декабря 2018 года независимо от результатов специальной оценки условий труда и при условии сохранения соответствующих условий труда на их рабочих местах на основании статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона о специальной оценке условий труда».

Данная норма закрепляется коллективным договором.

Конкретный размер этих компенсационных мер устанавливается персонально каждому такому работнику локальным нормативным актом работодателя.

3.17. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору:

- максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов;

- часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном статьей 139 ТК РФ.

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

3.19. Работникам могут предоставляться дополнительные отпуска или дни отдыха без сохранения заработной платы в соответствии с коллективным договором.

3.20. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные социальные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка – 1 рабочий день;
- б) собственная свадьба, свадьба детей – 2 рабочих дня;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 рабочих дня;
- г) День знаний (1 сентября) (матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются в коллективном договоре.

3.21. Графики отпусков работников утверждаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.22. Работодатели:

- включают в обязательном порядке в состав аттестационных комиссий представителей выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, являющихся членами Профсоюза;

- рассматривают ходатайства обкома Профсоюза, выборных органов первичных и территориальных организаций Профсоюза о представлении работников к награждению ведомственными наградами ФСИН России в соответствии с Положением, утвержденным приказом ФСИН России от 25 мая 2011 года № 323.

4. Содействие занятости и развитию кадрового потенциала.

4.1. Управление информирует обком Профсоюза не менее чем за два месяца о намерениях реорганизаций учреждений с обоснованием необходимости проведения этих мер и изменения в связи с этим численности работников.

4.2. Работодатели при принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками руководствуются критериями массового увольнения, установленными Отраслевым соглашением.

Увольнение считается массовым в случаях:

- а) ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

в) увольнения работников в количестве одного процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в территориальных органах ФСИН России с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

4.3. При сокращении численности или штата работников учитываются нормы статьи 179 ТК РФ, преимущественного права оставления на работе.

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

- а) лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) лиц, проработавших в организациях системы ФСИН России свыше 10 лет;
- в) работников, получивших профзаболевание или производственную травму в организациях системы ФСИН России;
- г) одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- д) несовершеннолетних работников учреждений;
- е) двух работников из одной семьи;
- ж) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- з) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы.

4.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ.

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 части первой (ликвидации организации), по пункту 2 части первой (сокращения численности или штата работников организации) статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места с сохранением средней заработной платы.

4.6. Работодатели:

- в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляют согласованные с выборными органами первичных профсоюзных организаций мероприятия по обеспечению занятости работников;
- обеспечивают высвобождаемым работникам гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за

три месяца и в полном объеме, предоставляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

4.7. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с их квалификацией в данном учреждении в случае создания в нём новых рабочих мест и приоритетное предоставление вакантных рабочих мест в других организациях системы ФСИИ России..

4.8. Работодатели:

- организуют и проводят обучение работников по вопросам трудового законодательства Российской Федерации с приглашением председателей первичных профсоюзных организаций;

- организуют в установленном порядке отбор и направление в образовательные учреждения системы ФСИИ России работников учреждений с их трудоустройством после окончания учебы;

- осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ФСИИ России, соответствующие требованиям профессии (должности), с сохранением рабочего места и средней заработной платы на этот период;

- создают необходимые условия работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором;

- признают приоритетным направлением деятельности закрепление молодых специалистов в Управлении, учреждениях, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

- при повышении квалификационных разрядов, категорий или при ином продвижении по работе учитывают успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования;

5. Условия труда и социальные гарантии молодежи.

5.1. Работодатели:

5.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

5.1.2. Предусматривают с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждениях в коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволяют реализовать:

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

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

формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

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

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

проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

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

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

квотирование рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных организаций, а также для возвращающихся в организации системы ФСИН России после прохождения ими военной службы по призыву.

6. Оплата труда.

6.1. Работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Управления, учреждений и формированию фонда оплаты труда работников.

6.2. Системы оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии:

- с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.03.2007 № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы» - для работников Управления, не имеющих специальных званий;

- с приказом ФСИН России от 13.11.2008 №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы» - для работников учреждений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни указываются в трудовых договорах.

Порядок и условия премирования работников устанавливаются положением о премировании, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

6.5. При неисполнении трудовых обязанностей по вине работодателя оплата труда работников производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

6.6. За работниками на время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда сохраняется место работы и средняя заработная плата.

6.7. Оплата периода простоя работников по причине закрытия учреждения из-за аварии на объектах жизнеобеспечения, для проведения ремонтных работ производится в размерах, установленных ст. 157 ТК РФ.

6.8. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.9. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без

освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда и в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.11. Медицинским и иным работникам, чьи должности указаны в Перечне должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, утвержденном Приказом Минюста РФ от 30 мая 2003 года №126, устанавливается дополнительная оплата труда в связи с вредными условиями труда в размере не менее чем 25 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

6.12. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении численности или штата увеличивается размер заработной платы работников в целом по учреждению, увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

6.13. Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективными договорами и правилами внутреннего трудового распорядка.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.14. Работодатели в письменной форме извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.15. Работодатели несут персональную ответственность за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по заработной плате с работниками.

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

7. Охрана труда.

7.1. Представители сторон рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

7.2. В соответствии со статьей 218 ТК РФ работодатели создают комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.3. Работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создают службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за организацию работы по охране труда в учреждениях, прошедших специальное обучение по охране труда.

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

7.5. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма и разрабатывают согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

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

7.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, а также молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равно ценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

7.8. Работодатели имеют право с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

7.9. По направлению работодателя ФКУЗ «МСЧ МВД России по Тульской области» обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических осмотров работниками, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

7.10. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7.12. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование страхового случая, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.13. Работодатели обеспечивают:

- разработку необходимой нормативно-технической документации, проведение организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и других необходимых мероприятий по предотвращению или снижению воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды на работников;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования;

- не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки условий труда и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;

- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работы вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине;

- рассмотрение и принятие мер по предложениям выборных органов первичных профсоюзных организаций, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

7.14. Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

7.15. Работодатели обеспечивают обучение:

- по 40-часовой программе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборных органов первичных профсоюзных организаций, членов совместных комиссий по охране труда с получением удостоверения соответствующего образца;

- специалистов, работников по пожарно–техническому минимуму;

- по охране труда и проверке знаний, требований охраны труда всех работников Управления и учреждений.

7.16. Работодатели обеспечивают работников путевками в ведомственные санаторно-курортные и оздоровительные учреждения из расчета не менее пяти процентов от общего числа путевок, выделяемых сотрудникам уголовно-исполнительной системы, с оплатой их по себестоимости.

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

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

1) дополнительные социально-трудовые гарантии операторам видеодисплейных терминалов, другим работникам, занятым работой на персональном компьютере;

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

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

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

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

7.19. Работодатели выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей. Принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

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

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

8.1. Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций предусматривают через коллективные договоры при наличии средств оказание дополнительных социальных гарантий и компенсаций работникам.

8.2. Работодатели обеспечивают:

- постоянный контроль за предоставлением в полном объеме льгот и компенсаций работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, в порядке и размерах, определяемых законодательством Российской Федерации;
- своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного социального страхования.

8.3. Работодатели в случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), обязуются:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие.

8.4. Работодатели могут предусматривать в коллективных договорах при наличии средств оказание следующих видов социальной помощи:

- финансовую поддержку многодетных и молодых семей, одиноких родителей и работников с доходами ниже прожиточного минимума, пенсионеров, получивших инвалидность в результате общего, профессионального заболевания или травмы на производстве (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);
- частичную компенсацию оплаты найма жилья и коммунальных услуг, за пользование дошкольными образовательными организациями;
- компенсацию оплаты проживания в общежитиях;
- медицинскую помощь и компенсацию стоимости лекарственных препаратов, частичную оплату хирургических операций;
- дотацию на питание, компенсацию расходов на оплату транспортных услуг, в том числе к месту лечения и отдыха;
- содействие в обеспечении горячим питанием.

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

8.5. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию в пределах экономии по фонду оплаты труда и при наличии средств дополнительно выплачивается денежное пособие в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее должностного оклада:

- женщинам, проработавшим в системе ФСИН России не менее 20 лет;
- мужчинам, проработавшим в системе ФСИН России не менее 25 лет.

8.6. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляется право использовать ежегодные отпуска в летнее или другое удобное для них время.

8.7. Работодатели освобождают беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

8.8. В случае установления факта нанесения работнику материального ущерба при выполнении им своих должностных обязанностей руководством Управления, учреждения может быть оказана материальная помощь в полном или частичном возмещении нанесенного ущерба по представлению соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.9. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборные органы первичных профсоюзных организаций в Управлении, учреждениях составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении трудовых обязанностей.

8.10. Стороны принимают к сведению, что Профсоюз за счет средств профсоюзного бюджета через страховую компанию "Профсодружество" в установленном порядке заключает договоры страхования от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза, работающих в Управлении, учреждениях.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.

9.1. В соответствии со статьей 377 ТК РФ и статьей 28 Федерального закона №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" Работодатели, предусматривают ежемесячные отчисления финансовых средств соответствующим выборным профсоюзным органам на проведение в коллективах культурно – массовой и физкультурно–оздоровительной работы на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами.

9.2. Работодатели:

-не препятствуют вступлению работников Управления, Учреждений в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах;

-предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций по их запросам необходимую информацию о социально – экономическом развитии Управления, учреждений, по социально-трудовым вопросам;

- содействуют представителям профсоюзных органов в посещении Управления, учреждений для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

9.3. Работодатели обязуются:

-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 Управлении, учреждениях;

-безвозмездно производить для профсоюзных организаций множительные и машинописные работы, связанные с их профессиональной деятельностью;

-предоставлять безвозмездно выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах работников Управления, учреждений оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства.

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

9.4.1. Работодатели:

-освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

-могут поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

-освобождают от основной работы уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, представителей профсоюзных комитетов в создаваемых в Управлении, учреждениях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, не освобожденных от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей, а также на время их обучения с сохранением средней заработной платы.

9.4.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных органов первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.5. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются.

9.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в создаваемых в Управлении, учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия

выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

10. Защита пенсионных прав и социальных гарантий работников.

10.1. Работодатели:

-осуществляют обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривают в коллективных договорах раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц;

- создают совместно с выборными профсоюзными органами в Учреждениях комиссию по пенсионным вопросам;

-обеспечивают сохранность и своевременно передают на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

-обновляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение, в соответствии с законодательством. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством, в электронном виде с использованием программного обеспечения «Перечень льготных профессий организации»;

- в целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представляют в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета;

- обеспечивают своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;

- своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивают уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выдают работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

- предоставляют в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

10.2. Выборные профсоюзные органы первичных профсоюзных организаций:

- добиваются включения в коллективный договор раздела «Обязательное

пенсионное страхование» и мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, осуществляют общественный контроль за их выполнением;

- контролируют своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноты сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов Профсоюза;

- осуществляют контроль за деятельностью работодателей по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

11. Заключительные положения.

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами, их представителями, Отраслевой комиссией, департаментом труда и занятости населения Министерства труда и социальной защиты Тульской области.

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

11.2. Представители сторон определили, что на период выработки проекта Соглашения, ведения переговоров по его заключению, подведения итогов выполнения Соглашения члены Отраслевой комиссии освобождаются от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработной платы и оплатой командировочных расходов.

11.3. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение.

Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

11.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

11.6. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях Президиума Тульской областной организации Профсоюза, совещаниях Управления и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций и работодателей.

11.7. В случае отсутствия в Управлении, учреждениях коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

11.8. В период действия Соглашения представители сторон вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 49 и 47 ТК РФ. Эти соглашения являются его неотъемлемой частью и доводятся сведения работников, выборных профсоюзных органов и работодателей.

11.9. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Соглашения за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

11.10. В случае если в период коллективных переговоров по заключению нового соглашения срок действия Соглашения истек, то до заключения нового сохраняют силу нормы данного Соглашения.

12. Ответственность сторон.

Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, не обеспечение работы Отраслевой комиссии установлена положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.28 – 5.33).

**Приложение №1 к Областному отраслевому соглашению
по регулированию социально-трудовых отношений
в Управлении ФСИН России по Тульской области
и подчиненных учреждениях на 2015-2018 годы.**

СОСТАВ

Отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке, заключению и
контролю выполнения
Областного отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых
отношений
в Управлении ФСИН России по Тульской области и подчиненных учреждениях на
2015-2018 г.г.

Со стороны Управления ФСИН России по Тульской области:

- Дендебер Светлана Николаевна – помощник начальника управления по правовой работе -начальник юридической службы, майор внутренней службы;
- Слаутинский Игорь Анатольевич – заместитель начальника отдела кадров, подполковник внутренней службы;
- Соболев Андрей Александрович – начальник отдела планирования и оплаты труда, подполковник внутренней службы.

**Со стороны областного комитета Тульской областной организации
Общероссийского профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:**

- Баца Вера Михайловна, председатель Тульской областной организации Профсоюза (сопредседатель комиссии);
- Калайтан Эльвира Владимировна, заместитель председателя - правовой инспектор труда Профсоюза по Тульской области;
- Косарев Владимир Иванович, заместитель начальника туберкулезной больницы ФКУЗ «МСЧ-71 ФСИН России», член Президиума Тульской областной организации Профсоюза;
- Торкунова Татьяна Васильевна, инженер, председатель первичной профсоюзной организации ФКУ «ИК-7 УФСИН России по Тульской области», член областного комитета Тульской областной организации Профсоюза.

**Приложение №2 к Областному отраслевому соглашению
по регулированию социально-трудовых отношений
в Управлении ФСИН России по Тульской области
и подчиненных учреждениях на 2015-2018 годы.**

**Перечень должностей работников, которым при необходимости,
может быть установлен режим ненормированного рабочего дня.**

В гаражах и автомобильных службах подразделений:

1. Водитель автомобиля.
2. Водитель автомобиля 1 класса по обслуживанию руководителя учреждения.