

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПО ФЕДЕРАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВЕННОМУ УНИТАРНОМУ
ПРЕДПРИЯТИЮ «ОХРАНА» МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ
ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
на 2009 – 2012 годы**

МОСКВА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации¹ на 2009-2012 годы являются:

- работники Федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации² в лице их представителя – профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

- работодатель – Федеральное государственное унитарное предприятие «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации³, в лице его представителя Генерального директора Предприятия.

В коллективах филиалов Предприятия представителями Работников являются соответствующие первичные организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, а представителями Работодателя – директора филиалов Предприятия, уполномоченные Генеральным директором Предприятия.

1.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – Закон № 10-ФЗ), Устава Федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий Работникам Предприятия.

1.5. Первичные профсоюзные организации и представители работодателя в филиалах Предприятия имеют право направлять в Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора свои предложения для внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор, в части не регулируемой настоящим Коллективным договором, улучшающие положение работников с учетом местных законодательных актов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, после предварительного

¹ Далее – «Предприятие»

² Далее – «Работники»

³ Далее – «Работодатель»

рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора.

1.7. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Предприятия и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборными профсоюзными органами.

1.8. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Предприятия дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективных договорах.

1.9. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Коллективного договора создается комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Коллективному договору (Приложение).

1.11. Представители Работодателя знакомят с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Предприятия, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу, под роспись, доводят совместно с выборными профсоюзными органами до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях) структурных подразделений Предприятия, через средства информации.

1.12. Стороны Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Предприятия, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Предприятия.

1.13. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Коллективного договора направляют его представителям Работодателя и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием Работников Предприятия и выполнения принятых обязательств.

1.14. В случае реорганизации сторон Коллективного договора любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения на Предприятии строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем, регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников Предприятия по сравнению с законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.3. По согласию сторон Работники Предприятия могут выполнять в свободное от основной работы время другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора (внутреннее совместительство), представители Работодателя предоставляют такую возможность при наличии вакантных должностей и соответствующей квалификации работника в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Предприятия в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем с учетом мнения ЦК Профсоюза, а в филиалах - представителем Работодателя с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и по согласованию с Предприятием.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени Работников Предприятия в целом, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения ЦК Профсоюза, и конкретизированными правилами внутреннего трудового распорядка филиалов (обособленных структурных подразделений) Предприятия, утверждаемыми в установленном порядке.

3.2. Для Работников Предприятия устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

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

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. На Предприятии, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, правилами внутреннего

трудового распорядка может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания объектов). При этом продолжительность рабочего времени не должна превышать числа рабочих часов за учётный период – месяц, квартал, полугодие, год.

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

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с Предприятием локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.5. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания на Предприятии устанавливается соответствующими правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. На работах, где по их условиям перерыв для отдыха и питания установить нельзя, Работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Сверхурочной считается работа, производимая Работником по инициативе представителя Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленной нормы рабочих часов за учётный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится представителем Работодателя с письменного согласия Работника Предприятия в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, в других случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.8. По соглашению между Работником и представителем Работодателя могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ. Данное соглашение оформляется дополнительным соглашением к Трудовому договору.

3.9. Работникам Предприятия ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

3.10. Лицам, работающим в филиалах Предприятия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представитель

Работодателя предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

3.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем с соответствующим обоснованием разрабатывается филиалом и утверждается генеральным директором Предприятия.

3.12. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

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

3.13. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях.

По соглашению между Работником и представителем Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен не более чем на три части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. В исключительных случаях по соглашению между Работником и представителем Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен более чем на три части.

3.15. Представители Работодателя могут устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.16. Работникам Предприятия могут предоставляться дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- регистрацией брака самого Работника - 1 рабочий день;
- регистрацией брака детей Работника - 1 рабочий день;

-смертью супруга (супруги), родителей супруга (супруги), близких родственников Работника⁴ - 3 рабочих дня;

-матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс - 1 день (первый учебный день сентября).

3.17. Графики отпусков Работников Предприятия утверждаются:

-по центральному аппарату, директорам и главным бухгалтерам филиалов Предприятия – Генеральным директором с учетом мнения выборных профсоюзных органов;

-по филиалам и обособленным подразделениям Предприятия их руководителями по согласованию с выборными профсоюзными органами не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.18. При проведении аттестации Работников Предприятия и его филиалов в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

3.19. Работодатель рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении Работников Предприятия в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда и социальные выплаты Работникам Предприятия осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Предприятия, утвержденными с учетом мнения ЦК профсоюза.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.3. По решению генерального директора Предприятия, в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности филиалов Предприятия и финансовой возможности, а для работников центрального аппарата Предприятия – с учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности Предприятия, увеличение окладов (должностных окладов) и их индексация может осуществляться в связи с повышением тарифов на услуги, оказываемые Предприятием.

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

4.5. Выплата заработной платы Работникам Предприятия производится в соответствии с законодательством Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца, в полном объеме в сроки, определенные правилами

⁴ В соответствии со статьей 14 Семейного кодекса Российской Федерации (в ред. Федерального закона 02.01.2000 № 32-ФЗ) близкими родственниками являются родственники по прямой или восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки), полнородные и неполнородные (имеющих общих отца или мать) братья и сестры.

внутреннего трудового распорядка Предприятия, его филиалов и обособленных структурных подразделений и трудовыми договорами.

Представители Работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы представители Работодателя выплачивают денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

4.6. Время простоя по вине представителя Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.7. Работникам Предприятия, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Работа в сверхурочное время оплачивается в размере полуторной часовой тарифной ставки (оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы – в размере двойной тарифной ставки (оклада).

4.9. К заработной плате Работников филиалов Предприятия, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями применяются коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных законами и иными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации для граждан, работающих в этих районах и местностях.

4.10. При выплате заработной платы представители Работодателя 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 представителями Работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.11. Возмещение командировочных расходов производится по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, в

порядке и размере, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами Предприятия.

4.12. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Представители Работодателя:

5.1.1. при сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Предприятия письменно сообщают в выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

5.1.2. при принятии решения о ликвидации филиала или решения о сокращении численности или штата Работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме 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.

Увольнение считается массовым при:

а) ликвидации филиала с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата Работников в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

5.1.3. при сокращении численности или штата Работников обеспечивают преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

-одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

-отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;

-Работникам моложе 18 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи;

5.1.4. сохраняют за Работником Предприятия, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или

токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации, но не более одного месяца;

5.1.5. осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение Работниками Предприятия мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на период обучения.

5.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников Предприятия в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Представители Работодателя разрабатывают, ежегодно финансируют в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг, выпускаемой и реализуемой продукции и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников, в том числе по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3. На Предприятии и в его филиалах (обособленных структурных подразделениях) создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

При отсутствии в филиалах Предприятия службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют директор филиала Предприятия либо другой уполномоченный директором филиала Предприятия работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые директором филиала Предприятия по гражданско-правовому договору.

Работодатель и его представители обеспечивают специалистов по охране труда ПЭВМ, нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда.

6.4. На Предприятии, в его филиалах и обособленных структурных подразделениях в соответствии со статьей 218 ТК РФ создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель и его представители создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций (освобождение, от основной работы

на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) с сохранением заработной платы.

6.5. Работодатель и его представители ежегодно проводят анализ состояния производственного травматизма (количество несчастных случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

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

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, запрещается строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

6.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работникам Предприятия бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда - молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к правилам внутреннего распорядка филиалов Предприятия.

6.8. Представители Работодателя за счет средств Предприятия обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работниками в предусмотренных законодательством случаях, в том числе на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

6.10. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ отказ Работника Предприятия от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями

труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.11. В случае установления факта грубой неосторожности Работника Предприятия, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Предложения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам охраны труда и здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем и его представителями.

6.13. Работодатель обязан обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

6.14. Работодатель осуществляет постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда.

Профсоюзная организация контролирует состояние охраны труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В соответствии со статьей 377 ТК РФ представители Работодателя отчисляют денежные средства до 0,2% фонда оплаты труда соответствующей первичной организации Профсоюза на проведение среди работников Предприятия и его обособленных структурных подразделений культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования представители Работодателя обязуются:

7.2.1. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами, а также при наличии финансовой возможности дополнительное страхование на основании заключенных договоров со страховыми компаниями;

7.2.2. производить компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии доказанной вины Работодателя) и при профессиональном заболевании;

7.2.3. организовывать совместно с выборными профсоюзными органами отдых детей Работников в возрасте до 14 лет включительно в детских оздоровительных лагерях в период каникул (летних и зимних), в пределах средств, предусмотренных на социальное развитие;

7.2.4. приобретать для детей Работников (в возрасте до 14 лет включительно) новогодние подарки, выделяя на эти цели денежные средства в размерах, согласованных с Предприятием;

7.2.5. обеспечивать отдых Работников Предприятия и их детей до 14-летнего возраста в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях на территории Российской Федерации с компенсацией части стоимости путевки за счет средств Предприятия, предусмотренных на социальное развитие.

Порядок и размеры отчислений определяются Предприятием в установленном порядке;

7.2.6. организовать распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для Работников Предприятия через комиссию по социальному страхованию филиалов Предприятия;

7.2.7. обеспечить выделение денежных средств на приобретение лекарственных препаратов для медицинских аптек и оказания доврачебной помощи Работникам.

7.3. Представители Работодателя обязуются определить место в помещениях Предприятия и его филиалах для организации централизованного отдыха и питания Работников, а там, где по условиям работы предоставление отдельного помещения для отдыха и питания невозможно – места для приема пищи, оборудованные необходимой бытовой техникой.

7.4. Представители Работодателя обязуются компенсировать затраты на проезд работникам, должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работы.

7.5. Представители Работодателя обязаны обеспечивать Работников питьевой водой.

7.6. Все дополнительные социальные гарантии и компенсации, за исключением установленных законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, исполнение которых обязательно, предоставляются в зависимости от состояния финансового положения филиала и Предприятия.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА И ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО ФИЛИАЛОВ

Центральный комитет Профсоюза и выборные органы профсоюзных организаций Предприятия и его филиалов обязуются:

8.1. способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.2. представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и интересы;

8.3. вести переговоры (консультации) с представителями Работодателя в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении, изменении и дополнении Коллективного договора;

8.4. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профсоюза за защитой прав Работников - членов Профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим Коллективным договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.5. представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, перед представителями Работодателя, в органах по рассмотрению трудовых споров, оказывать им бесплатную юридическую помощь;

8.6. вносить предложения и вести переговоры с представителями Работодателя по совершенствованию систем оплаты труда;

8.7. контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора;

8.8. 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;

8.9. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования на Предприятии и его филиалах по вопросам охраны труда;

8.10. в соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.98г. 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составлять заключение для определения комиссией по расследованию страхового случая степени вины Работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей;

8.11. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от представителей Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

8.12. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и иных нормативно-правовых актов базы в области занятости, вносить предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

8.13. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников Предприятия;

8.14. проводить работу по вовлечению Работников в члены Профсоюза;

8.15. информировать Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

8.16. поощрять актив профсоюзных организаций, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

8.17. обеспечить целевое использование средств, выделяемых представителями Работодателя на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

8.18. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения представителями Работодателя;

8.19. бережно относиться к предоставленному представителями Работодателя оборудованию, транспортным средствам, средствам связи и оргтехнике, использовать его только для выполнения функций Профсоюза.

8.20. ЦК Профсоюза ежегодно за счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом в связи с выполнением служебных обязанностей, а также случаев получения инвалидности первой группы в результате несчастного случая на производстве членов Профсоюза, работающих на Предприятии.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Представители Работодателя и выборные профсоюзные органы строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными актами.

9.2. Представители Работодателя признают, что выборные профсоюзные органы являются полномочным представителем Работников по вопросам:

-защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);

-содействия их занятости;

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

-соблюдения законодательства о труде;

-урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Представители Работодателя не препятствуют профорганизации, выборным профсоюзным органам в их деятельности, проводят согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома представители Работодателя обязуются:

9.4.1. не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, с учетом особенностей режима охраняемых объектов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

9.4.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения социально-экономического характера;

9.4.3. обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в рассмотрении жалоб и заявлений Работников филиалов Предприятия – членов Профсоюза;

9.4.4. безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам филиалов Предприятия помещения как для работы самих органов, при наличии свободных помещений, так и для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников местах;

9.4.5. предоставлять выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их по заявлению выборного профсоюзного органа в предварительно согласованные сроки;

9.4.6. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы выборных профсоюзных органов;

9.4.7. в случае обсуждения вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, предоставлять возможность участия председателям выборных профсоюзных органов в работе производственных совещаний, проводимых руководством филиалов;

9.4.8. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет соответствующего выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов;

9.4.9. на основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов;

9.4.10. для прохождения профсоюзной учебы, на время участия в качестве делегата в работе съездов, конференций, выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, по предварительному уведомлению освободить Работника - члена Профсоюза от работы с сохранением среднего заработка;

9.4.11. с учетом производственных возможностей разрешать в рабочее время выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива Работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

9.4.12. председателю профкома (профбюро), не освобожденному от основной работы, для выполнения общественной работы предоставлять четыре часа в неделю с сохранением среднего заработка. Предоставление времени для выполнения общественной работы не уменьшает размера всех видов выплачиваемых премий, материального поощрения и других денежных выплат;

9.4.13. проведение профсоюзных собраний (конференций), заседаний профорганов допускается во время, согласованное выборным профсоюзным органом с руководством, в т.ч. и рабочее время, без нарушения нормальной деятельности Предприятия.

9.5. Увольнение по инициативе представителей Работодателя председателей (его заместителей) первичных организаций Профсоюза, их структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников Предприятия, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (применяется в соответствии с конституционно-правовым смыслом, содержащемся в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О).

9.6. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

9.7. Оплата труда председателей первичных организаций Профсоюза филиалов Предприятия, освобожденных от основной работы в связи с избранием их на выборную должность в профсоюзных организациях с численностью свыше 1000 членов Профсоюза может устанавливаться Генеральным директором Предприятия.

Средства на оплату труда освобожденных от основной работы председателей первичных организаций Профсоюза перечисляются целевым назначением на расчетный счет соответствующих профсоюзных организаций филиалов Предприятия.

Освобожденные от основной работы председатели первичных организаций Профсоюза филиалов Предприятия обладают такими же правами, гарантиями и льготами как и другие работники филиалов Предприятия в соответствии с коллективными договорами.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора, а также представителями Работодателей и выборными профсоюзными органами на Предприятии.

10.2. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения Коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения с

информированием представителей Работодателя и выборных профсоюзных органов филиалов Предприятия об итогах проверок и принятых мерах.

10.3. Итоги выполнения Коллективного договора за год подводятся на совместном заседании президиума ЦК Профсоюза и руководства ФГУП «Охрана» МВД России.

10.4. Не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период и заключить его до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

Председатель профсоюза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания
Российской Федерации

Генеральный директор
Федерального государственного
унитарного предприятия «Охрана»
Министерства внутренних дел
Российской Федерации

В.П.Савченко

А. В. Комиссаров

«___» _____ 2009 г.

«___» _____ 2009 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЕ

Заместитель председателя
Профсоюза (сопредседатель
комиссии);

ВОДЯНОВ
Николай Анатольевич

-заведующий отделом
социально – трудовых
отношений и социального
партнерства ЦК Профсоюза;

ЗАВОРУЕВ
Николай Сергеевич

-профорганизатор ЦК
Профсоюза по Федеральному
государственному унитарному
предприятию «Охрана» МВД
России;

НАЙДОВСКИЙ
Валерий
Владимирович

-заведующий юридическим
отделом ЦК Профсоюза –
главный правовой инспектор
труда Профсоюза;

РУДЬ
Юрий Викторович

-заведующий отделом охраны
труда и здоровья ЦК
Профсоюза – главный
технический инспектор труда
Профсоюза;

ШАРИКОВ
Александр
Леонидович

Приложение
к коллективному договору по
Федеральному государственному
унитарному предприятию
«Охрана» Министерства
внутренних дел Российской
Федерации на 2009-2012гг.

СОСТАВ

комиссии по ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением коллективного договора по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации на 2009 – 2012 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами разногласий

Со стороны профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

ВОДЯНОВ Николай Анатольевич	заместитель председателя (сопредседатель комиссии);	Профсоюза
ЗАВОРУЕВ Николай Сергеевич	-заведующий отделом социально – трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза;	
ЗОТОВА Галина Петровна	-председатель первичной профсоюзной организации центрального аппарата и филиала ФГУП «Охрана» МВД России по г. Москве;	
НАЙДОВСКИЙ Валерий Владимирович	-профорганизатор ЦК Профсоюза по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» МВД России;	
НИКОЛАЕНКО Петр Андреевич	-ведущий специалист по охране труда филиала ФГУП «Охрана» МВД России по Вологодской области, председатель профсоюзной организации;	
РУДЬ Юрий Викторович	-заведующий юридическим отделом ЦК Профсоюза – главный правовой инспектор труда Профсоюза;	
ШАРИКОВ Александр Леонидович	-заведующий отделом охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза – главный технический инспектор труда Профсоюза;	

ШЕСТАКОВА Татьяна Владимировна -эксперт отдела социально – трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза.

Со стороны Федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации:

СОБАКИН Вячеслав Васильевич -первый заместитель генерального директора ФГУП «Охрана» МВД России (сопредседатель комиссии);

ЧЕРНИКОВА Юлия Вениаминовна -начальник договорно-правового отдела ФГУП «Охрана» МВД России (заместитель сопредседателя комиссии);

БОДРЕНКОВА Марина Гаврииловна -начальник отделения по охране труда ФГУП «Охрана» МВД России;

САФРОНОВ Юрий Михайлович -начальник отдела кадровой, организационно-штатной работы и профессиональной подготовки ФГУП «Охрана» МВД России;

СЕВОСТЬЯНОВА Галина Владимировна -начальник отдела управления финансово-экономического обеспечения ФГУП «Охрана» МВД России;

ТИМАКОВА Елена Архиповна -главный бухгалтер ФГУП «Охрана» МВД России;

ЧУВАШОВ Олег Владимирович -заместитель начальника управления финансово-экономического обеспечения ФГУП «Охрана» МВД России.

Состав комиссии утвержден постановлением президиума ЦК Профсоюза от 09.07.2009 № 16-9 и распоряжением генерального директора ФГУП «Охрана» МВД России от 29.04.2009 № 36/п-1934а.