

От работодателя:

Директор ФКП
образовательного учреждения №184


Р.И. Царев
«11» октября 2024 г.



От работников учреждения:

Представитель коллектива
образовательного учреждения


А.В. Бутенко
«11» октября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федеральное казенное профессиональное образовательное
учреждение №184 Федеральной службы исполнения наказаний
на 2024 - 2027 год

Принят на общем собрании коллектива
ФКП образовательное учреждение № 184

«11» октября 2024 года (Протокол № 1)

Зарегистрирован в органе по труду

" 3 " 12 2024 г.

Рег. № 1672/24-кд


для подписки
ДОКУМЕНТОВ
№5

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федеральное казенное профессиональное образовательное
учреждение №184 Федеральной службы исполнения наказаний
на 2024 - 2027 год

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего договора являются работодатель федерального казенного профессионального образовательного учреждения №184 Федеральной службы исполнения в лице директора Царева Романа Ивановича и работники учреждения в лице Бутенко Алексея Валериевича.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, согласно статье 43 ТК РФ.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок. Трудовой договор на определённый срок заключается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. В трудовом договоре указываются фамилия, имя и отчество работника, наименование работодателя, заключающего трудовой договор. Существенными условиями трудового договора являются место работы, дата начала работы, основное содержание работы, режим работы, оплата труда, обязанности и права работодателя и работника, а также иные условия, не ухудшающие положение работников.

2.3. При приёме на работу работодатель, обязан ознакомить работника с приказом о приёме, где указывается наименование его должности, согласно штатному расписанию, условиями оплаты труда, действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, кратким перечнем основных прав и обязанностей работника по Трудовому кодексу РФ, трудовому договору и коллективному договору. Ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами до заключения трудового договора.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. В случае заключения срочного трудового договора в нём указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.6. Типовая форма трудового договора принимается работодателем с учётом мнения полномочного представителя работников учреждения.

2.7. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключения трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников исполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются совместно с полномочным представителем работников учреждения. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости.

2.10. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение штата работников по возможности за счёт ликвидации вакансий.

2.11. Стороны понимают, что эффективность работы учреждения в решающей мере зависят от согласия персонала с целями и политикой руководства, эффективного использования мастерства и опыта работников, удовлетворённости работником своей работой, учреждением и качеством трудовой жизни, проведения политики гуманности трудовых отношений.

2.12. Работодатель обязуется устанавливать по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

2.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять полномочному представителю работников учреждения проекты

приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.14. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшихся в течение года в учреждении вакансий и тем самым на возвращение в учреждение.

2.15. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к данному договору (Приложение №1).

2.16. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, т. ч. обеспечивать работников методической документацией, оборудованием, инструментом и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.17. Работодатель вправе привлекать к дисциплинарной ответственности работника кроме случаев, если он не обеспечил работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим работы в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учётом мнения полномочного представителя работников учреждения, с учётом специфики работы (Приложение №1).

3.2. Индивидуальная продолжительность рабочей недели может равномерно или неравномерно распределяться на пять рабочих дней с понедельника по пятницу с учётом учебного процесса.

3.3. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день. Продолжительность рабочего времени 30 декабря устанавливается до 12 часов.

3.4. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учётом мнения полномочного представителя работников учреждения, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

3.5. Служебной командировкой признаётся выполнение работ вне постоянного места жительства. Работа в командировке компенсируется дополнительной оплатой. Все командировочные расходы оплачиваются работодателем. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

3.6. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, а также в связи со свадьбой самого работника 5 дней, со свадьбой детей 5 дней, смертью близких 5 дней, рождением ребёнка 3 дней, переездом на новое место жительства 2 дней, других неординарных случаях по договорённости между работниками и работодателем.

3.7. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата.

4. Оплата труда

4.1. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда (Приложение №2) и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путём переговоров и согласованием с полномочным представителем работников учреждения.

4.2. На время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.3. Заработная плата выплачивается в месте выполнения работы работником или перечислением заработной платы на пластиковую карту.

4.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии с законодательством РФ, два раза в месяц 05 и 20 числа каждого месяца.

4.5. Работникам может быть установлена доплата за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, в размере до 25 % фонда оплаты труда работников, включающего в себя оклады по должности и компенсационные выплаты. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ включаются: заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, кружковая работа.

4.6. Работодатель обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённого удержания, а также об общей сумме, подлежащей выплате путем выдачи расчетного листка (Приложение №2).

5. Условия работы, охрана труда

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Ответственность за состояние условий и охраны труда берёт на себя работодатель.

5.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательства и иных нормативных актов об охране труда.

5.3. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда на объектах и оборудованию, не имеющим государственных или отраслевых стандартов ССБТ. Контроль над точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на полномочного представителя работников учреждения.

6. Социальные гарантии работникам

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Фонд социального страхования.

6.2. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в ИФНС в размере, определённом законодательством;
- в установленный срок предоставлять органам пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах, определённые ФЗ от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования";
- получать в органах пенсионного фонда РФ страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в учреждении, копию сведений, представленных в орган пенсионного фонда для включения в их индивидуальный счёт;
- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

6.3. Полномочный представитель работников учреждения контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в ЦФР по каждому застрахованному лицу.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года, который вступает в силу со дня утверждения общим собранием работников учреждения и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.3. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

7.4. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором, а также со всеми локальными нормативными актами под роспись, касающихся трудовой

деятельности всех принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

7.5. Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения. С отчётом выступают лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

7.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.7. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами.

7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать 3 месяца до окончания данного договора.