

**Коллективный договор  
Федерального казенного профессионального  
образовательного учреждения № 202  
Федеральной службы исполнения наказаний**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Дорошенко А.Л. и работниками в лице председателя Совета образовательного учреждения Дубограев В. М., для регулирования социально-трудовых отношений в ФКП образовательное учреждение № 202.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – училище) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. В соответствии со ст. 42 ТК РФ текст коллективного договора обсуждается и утверждается на общем собрании работников. Одобренный и утвержденный Коллективный договор подписывается полномочными представителями работодателя и работников.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия училища, расторжения трудового договора с директором училища.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения мероприятий по ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение действия срока коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с СОУ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через СОУ:

- учет мнения СОУ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по государственным образовательным стандартам, учебным планам и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения Совета Образовательного коллектива, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.5. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74.ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 статьи 77 ТК РФ.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора с вновь принятым работником (или переводом на другую должность) по росписи знакомит его с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению, в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Представлять условия для повышения квалификации педагогических работников не реже одного раз в пять лет, при наличии средств.

3.2.2. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173 ТК РФ.

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СОУ о сокращении численности или штата не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных работников.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в училище, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из училища в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала училища устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения продолжительность рабочей недели 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение

дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Для женщин, работающих в училище продолжительность рабочей недели составляет 36 часов (Постановление Верховного совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя не допускающего, по возможности, перерыв между занятиями.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается: привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СОУ.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.7.1. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.

Педагогические работники:

- директор – 56 календарных дней;
- старший мастер – 56 календарных дней;
- мастер производственного обучения – 56 календарных дней;
- преподаватель – 56 календарных дней;
- методист – 56 календарных дней.

Прочая служба:

- главный бухгалтер – 28 календарных дней
- секретарь учебной части - 28 календарных дней

5.8. Работодатель обязуется:

- всем сотрудникам образовательного учреждения предоставлять дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в уголовно-исполнительной системе (приказ ФСИН России от 26.12.2005г. № 928г. Москва):

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

5.8.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дней.

5.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6. При определении размеров заработной платы стороны руководствуются постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 и Приказом Министерства юстиции от 13.11.2008г. №624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных казенных учреждений уголовно-исполнительной системы».

6.1. Размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок) гражданского персонала федеральных казенных учреждений уголовно-исполнительной системы устанавливаются с учетом профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития России (Приказ № 761н от 26.08.2010г.)

6.2. Должностной оклад руководителя устанавливается пропорционально величине среднего оклада (должностного оклада), исчисленного по категориям должностей (профессий) гражданского персонала с применением коэффициента кратности равного 2,0.

6.3. Должностной оклад руководителя пересматривается в случае индексации должностных окладов гражданского персонала, при внесении изменений в штатное расписание образовательного учреждения.

6.4. Должностной оклад главного бухгалтера на 20% ниже должностного оклада руководителя.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц за текущий месяц. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной приказами и положениями ФСИН России и включает в себя:

- должностные оклады по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера: 25% за работу в сельской местности работникам, вступившим в трудовые отношения до 01.01.2005г., 70% всем работникам за особые условия труда в исправительном учреждении по Постановлению Правительства РФ № 477 от 06.05.1994г. и приказа ФСИН России № 11 от 18.02.2005г.;

- выплаты стимулирующего характера: надбавка за квалификационную категорию (по первой 30%, по высшей 40%), за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы, процентная надбавка за стаж непрерывной работы, стимулирующая выплата, проверка письменных работ, премирование работников производится один раз в квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда (максимальными размерами не ограничивается).

6.7. Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года выплачивается в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом. Право на получение вознаграждения имеют все работники, в том числе, работники, принятые на условиях совместительства. Вознаграждение выплачивается в размере двух окладов пропорционально отработанному времени в году.

6.8. На преподавателей и других педагогических работников (совместителей), выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в образовательном учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Работникам выполняющим дополнительную работу, помимо своей основной производить доплату за увеличение объема работы в процентном отношении от должностного оклада.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам несет директор образовательного учреждения.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором не менее 2% от фонда оплаты труда.

7.2. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновений профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Организовать обучение, проверку знаний по охране труда работников, учреждения в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004, Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждения.

7.5. Комиссии по социальному страхованию вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей

7.6. Предоставить путевки для санаторно-курортного лечения за счет средств социального страхования и бюджетного финансирования.

7.7. Произвести специальную оценку условий труда рабочих мест, в соответствии с законодательством.

7.8. Совместно с Советом образовательного учреждения, далее СОУ, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

7.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях СОУ вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. СОУ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.2. Работодатель принимает решения по согласованию с СОУ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором

8.3. Работодатель может предоставлять СОУ, по его запросу, необходимую информацию по вопросам оплаты труда и социально-экономического развития училища в соответствии с ТК РФ.

8.4. Члены СОУ могут включаться в состав комиссий образовательного учреждения при аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.5. Работодатель учитывает мнение СОУ в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);

- при очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- при изменении системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);

- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

9. СОУ обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников образовательного учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

9.2. В пределах своей компетенции осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. В пределах своей компетенции осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций работников.

9.4. Направлять работодателю образовательного учреждения заявления о нарушении директором образовательного учреждения, его заместителями законов



и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения для принятия мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права работников образовательного учреждения в различных инстанциях.

9.6. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Осуществляет контроль по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полугодие.

10.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и прекращает свое действие с момента заключения нового договора по истечении трех лет.

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.