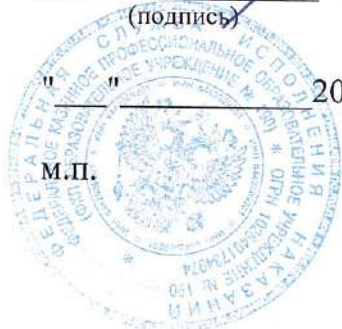


От администрации:
Директор ФКП
образовательное учреждение № 190


Ю.М. Хамедов
(подпись)



" " 20 г.

От трудового коллектива:
Председатель конфликтной комиссии
ФКП образовательное
учреждение № 190


С.С. Богдан
(подпись)

" 09 " 01 20 24 г.

Коллективный договор № 9/24-26 ФКП образовательное учреждение № 190

На период с "01" января 2024 года
по "31" декабря 2026 года
3 (три) года

Одобен на общем собрании
трудоового коллектива училища

1. Общая часть
 2. Предмет договора
 3. Трудовой договор
 4. Хозяйственно-экономическая деятельность училища
 5. Занятость, переобучение и порядок увольнения работников училища по инициативе администрации
 6. Рабочее время и время отдыха
 7. Охрана труда
 8. Оплата труда
 9. Социальное страхование, гарантии и защита работников училища
 10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы
- Заключение

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» с последующими изменениями к нему, и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя конфликтной комиссии (далее Комиссии) Богдан Светланы Степановны и директор учреждения Хамедов Юрий Михайлович, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы ФКП образовательное учреждение №190.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные

отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен 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 коллективного договора.

1.6. Работодатель признает Комиссию единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Комиссия обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.8. Работники предоставляют право Комиссии договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора Комиссия не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам училища.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников училища.

3. Трудовой договор

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

4. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками училища индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности учебного процесса, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность училища. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

4.2. Решать с участием конфликтной комиссии следующие вопросы:

4.2.1. Расходование выделенных бюджетных средств в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.2.2. Определение основных направлений деятельности училища.

4.2.3. Утверждение Положений "Об оплате труда", "О премировании" и др. Положений, касающихся интересов работников училища.

4.3. Конфликтная комиссия признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

5. Занятость, переобучение и условия увольнения работников по инициативе администрации

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить обучение (переподготовку) и повышение квалификации работников за счет средств училища в пределах выделенных бюджетных средств на эти цели.

5.2. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее, чем за 2 месяца.

5.3. Увольнения по инициативе администрации в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ, ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку учебного процесса по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять с участием Комиссии.

Работодатель и Комиссия обязуются:

5.4. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

5.5. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.ст.179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за четыре года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

6.1. Продолжительность работы определяется в соответствии со ст. 91 ТК РФ; приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре».

6.2. Для руководящих работников учреждения (директор, заместитель директора, главный бухгалтер), служащих (секретарь учебной части) устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников учреждения (мастер производственного обучения, преподаватель) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36-часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

6.4. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается в соответствии с графиком работы учреждения, утверждаемым Работодателем и Комиссией и являющимся приложением к коллективному договору.

6.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех специалистов и служащих предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), преподавателям и мастерам производственного обучения, старшему мастеру, заместителю директора, директору – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

6.6. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с Комиссией (ст.123 ТК РФ). График отпусков утверждается до 18 декабря текущего года. На момент ухода в отпуск администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск при наличии средств на эти цели.

Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Комиссией, обязуются до 10 января довести до сведения всех работников учреждения график ежегодных отпусков.

6.7. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде РФ, в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 5 дней;
- б) смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) - 5 дней;
- в) рождением ребенка - 5 дней.

6.8. Отработка сверхурочных часов производится по согласованию с Комиссией.

6.9. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным гл.19 (ст.ст.114 – 128) ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой,

специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания.

7.2. Работодатель обязуется разработать и согласовать с конфликтной комиссией инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

7.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

8. Оплата труда

Работодатель обязуется:

8.1. Размер заработной платы работников определять в соответствии с Положением об оплате труда.

8.2. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществлять в соответствии с Положением о премировании работников и директора, Положением о разовом премировании в зависимости от личного вклада каждого работника (ст.ст.135 и 144 ТК РФ).

8.3. Дисциплинарное взыскание с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом по учреждению.

8.4. Другие дополнительные виды вознаграждений (по итогам работы за год, за выслугу лет и т.д.) выплачивать в соответствии с Положениями по учреждению (ст.ст.135 и 144 ТК РФ).

8.5. Производить индексацию заработной платы при повышении минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством и приказами вышестоящей организации в пределах выделенных лимитов.

8.6. Производить выплату заработной платы в денежной форме в валюте Российской Федерации – рублях. Заработная плата работникам Образовательного учреждения выплачивается путем перечисления на лицевой счет работника в обслуживающем Образовательное учреждение банке. Выплаты осуществляются не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца заработная плата выплачивается за фактически отработанное время 18 числа расчетного месяца, окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 03 числа месяца, следующего за расчетным.

8.7. Расчетный листок выдавать каждому работнику под роспись, либо уполномоченному лицу работника, по личному заявлению работника. Оформление расчетного листка производить по форме из программы «Зарплата и кадры» 1С:Предприятие один раз в месяц, при выплате заработной платы за вторую половину месяца и выдавать в день перечисления заработной платы на банковскую карту.

Лицом, ответственным за выдачу расчетных листков, формирование журнала учета выдачи расчетных листов, предназначенного для фиксации факта передачи этого документа работнику, в учреждении является главный бухгалтер, ведущий учет расчетов по заработной плате.

8.8. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной

платы и норм труда, а также распределения премий принимать в соответствии с действующими положениями по учреждению.

8.9. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого рабочего или служащего. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению директора учреждения и конфликтной комиссии при наличии средств на эти цели (ст.99 ТК РФ).

8.10. За дополнительный объем работы, не входящий в должностные обязанности работника, устанавливать доплаты за увеличение объема работ по факту выполненной работы при наличии средств.

8.11. Преподавателям при наличии средств и фактически выполняемой учебной нагрузки производить доплаты за проверку письменных работ до 10% от часовой тарифной ставки, умноженной на количество часов преподаваемого предмета и до 15% от часовой тарифной ставки за заведование учебными кабинетами.

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников учреждения

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов конфликтной комиссии, которая рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

9.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.3. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь при наличии средств:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника.

9.4. Стороны пришли к соглашению, что администрация оказывает материальную помощь работникам при рождении ребенка - не менее 50 % от среднего месячного заработка работника при наличии средств.

9.5. Оплату по больничному листу производить из расчета среднего заработка за два календарных года, предшествующих году наступления нетрудоспособности, при этом в знаменателе расчета фиксированная сумма 730 дней (ст.3,п.2,п.п.1 255-ФЗ).

Расчет больничного листа текущего месяца производить до десятого числа

следующего месяца.

9.6. Оплату отпускных производить по среднему месячному заработку работника за последние двенадцать месяцев.

9.7. Работодатель и конфликтная комиссия обязуются:

Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

Комиссия обязуется:

9.8. Не создавать искусственных конфликтных ситуаций.

9.9. В своих действиях руководствоваться Законодательством РФ, Уставом Учреждения и другими нормативно - правовыми актами.

10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает исключительное право конфликтной комиссии вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. Комиссия осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников учреждения по нему, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

Заключение

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и конфликтной комиссии.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой входят:

С.С. Богдан – преподаватель (председатель)

Н.В. Гусева – главный бухгалтер

Б.В. Крупко – мастер производственного обучения
Н.М. Максимова – секретарь учебной части (секретарь комиссии).

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии Трудовым кодексом РФ.
