

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального казенного учреждения дополнительного профессионального образования «Специализированный межрегиональный учебный центр Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по Новосибирской области»
на 2021-2023 годы

Начальник центра
полковник внутренней службы



С.В. Башманов
подпись

Представитель трудового коллектива

Л.С. Качкина
подпись

Принят на собрании трудового коллектива

«30» октября 2020 г. протокол № 2

Подписан «30» 10 2020

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 10-10 06 11 20 г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска Александр (А.В. Игнатов)

(подпись) (наименование, фамилия)

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Приносящая доход деятельность, не связанная с привлечением осужденных к труду

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Раздел 8. Права и гарантии деятельности представителя трудового коллектива

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной Российской Федерации и о внесении изменений в закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителя с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

руководство учреждения в лице начальника, именуемого далее Работодатель, и работники учреждения в лице представителя трудового коллектива, именуемого далее Представитель.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников, работников учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 2021-2023 годы и вступает в силу с 01.01.2021 года и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Работодатель признает Представителя единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Представителя:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров доплаты за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11 Заключение трудового договора).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

1.7. В случае, если срок действия коллективного договора закончился, а новый коллективный договор еще не заключен, то до момента заключения коллективного договора на новый срок действуют условия настоящего коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения или его реорганизации в форме преобразования.

Раздел 2. Приносящая доход деятельность, не связанная с привлечением осужденных к труду

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, в том числе направленными на повышение эффективности приносящей доход деятельности, не связанной с привлечением осужденных к труду (далее-ПДД), как источника экономической стабильности, увеличения прибыли учреждения и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную служебную и хозяйственно-экономическую деятельность учреждения. Обеспечить сотрудников, работников соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых и служебных обязанностей.

2.2. Сотрудники, работники обязуются обеспечивать качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и служебную дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.3. Представитель обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных инструкций, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и служебной дисциплины.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель обязан:

- осуществлять персональное предупреждение сотрудников, работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.
- с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:
 - приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
 - в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух сотрудников, работников из одной семьи.

3.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- имеющие стаж службы в календарном исчислении свыше 10 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.3. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Работодатель и Представитель договорились:

4.1. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

4.5. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Оплата отпуска работнику производится в день выдачи заработной платы 5 числа месяца, но не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

4.7. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и возможностей учреждения (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).

4.8. Сотрудникам, работникам совмещающим работу с учебой в высших и средних специальных учебных заведениях по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, предоставлять льготы в соответствии с главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Без ущерба для службы удовлетворять просьбы работников (сотрудников), связанные с созданием для них наиболее благоприятных условий для совмещения работы с обучением.

4.10. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка либо денежного содержания работникам (сотрудникам) на период обучения в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и Представитель договорились:

5.1. Формирование и расходование ПДД, направляемых в фонд оплаты, производится при наличии выделенных денежных средств в соответствии со сметой.

5.2. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего должностные обязанности составляет не менее минимального размера оплаты труда установленного Правительством РФ.

5.3. Размеры должностных окладов сотрудников и работников, содержащихся за счет бюджета, устанавливаются штатными расписаниями.

5.4. Выплату заработной платы производить:

2 раза в месяц работникам:

20 числа текущего месяца – аванс;

5 числа следующего за расчетным месяцем – заработная плата.

1 раз в месяц аттестованным сотрудникам – с 20 по 25 числа текущего месяца (пункт 8 приказа ФСИН России от 27.05.2013 № 269 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно – исполнительной системы, Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно – исполнительной системы и порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно – исполнительной системы»).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. Премирование осуществляется при наличии финансирования согласно положению о премировании.

5.6. Вознаграждение за выслугу лет, материальная помощь, премирование в пределах выделенного финансирования производятся:

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

сотрудников в соответствии с приказом ФСИН России от 27.05.2013 № 269 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно – исполнительной системы, Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно – исполнительной системы и порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно – исполнительной системы».

5.7. Предоставлять компенсацию за работу сверх установленной законом продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни, а также за работу в ночное время в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей без освобождения от своей основной работы за отсутствующего сотрудника (во время его отпуска, болезни, служебной командировки, обучения) выплачивается сотрудникам в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом срок выполнения дополнительных обязанностей и размер доплаты определяются приказом учреждения.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Ознакомить каждого сотрудника, работника с его должностной инструкцией.

6.2. Содействовать повышению квалификации сотрудников, работников.

6.3. Содействовать обучению сотрудников, работников в высших и средних спе-

циальных учебных заведениях, и повышению уровня их квалификации.

6.4. Своевременно производить ремонт помещений, зданий и сооружений учреждения.

6.5. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов сотрудников, работников в области охраны труда, а именно:

- уровнем освещенности в помещениях и аудиториях;
- оптимальным температурным режимом в помещениях и кабинетах сотрудников в зимний период;
- своевременной санитарной обработкой столовой, служебных, подсобных помещений и мест общественного пользования.

6.6. Не допускать к работе ни одного сотрудника, работника, как вновь принятого, так и переведенного с одной должности на другую, без вводного инструктажа по правилам техники безопасности на рабочем месте, промышленной санитарии и правилам пожарной безопасности.

6.7. Ежегодно для прохождения диспансеризации направлять сотрудников, работников в медицинское учреждение.

6.8. При наличии денежных средств обеспечивать сотрудников, работников канцелярскими принадлежностями, необходимым инвентарем и оргтехникой для нормальной служебной деятельности.

6.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.10. Осуществлять перевод сотрудников, работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

6.11. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

6.12. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на службе, работе и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния служебного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.13. Регулярно информировать сотрудников, работников о состоянии условий и охраны труда в учреждении, о выполнении конкретных мер профилактики рисков травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.

Работодатель обязуется:

7.1. Сотрудникам, работникам, при наличии ПДД, производить полную либо частичную оплату медицинских услуг.

7.2. Выделять денежные средства работникам столовой для оплаты услуг при прохождении медицинской комиссии, при наличии ПДД.

7.3. Организовать питание сотрудников, работников в столовой учреждения. Питание сотрудников, работников авансировать в счет заработной платы или денежного содержания и удерживать по реестру из денежного содержания, заработной платы.

7.4. Работодатель и Представитель принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками, работниками учреждения и членами их семей.

Раздел 8. Права и гарантии деятельности представителя трудового коллектива

8.1. Работодатель гарантирует Представителю получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2. Представитель признает, что проведение собраний работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

8.3. Работодатель не препятствует деятельности Представителя, если она осуществляется в соответствии с уставом.

8.4. Представитель обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных инструкций, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению служебной дисциплины.

8.5. Представитель осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Представитель содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав сотрудников, работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей служебной дисциплины.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

9.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Работодатель и Представитель обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.