

Министерство культуры Республики Бурятия

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Республики Бурятия
«Колледж искусств им. П.И. Чайковского»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
"КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ
ИМ. П.И. ЧАЙКОВСКОГО"

Подписано цифровой
подписью: ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ
БУРЯТИЯ "КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ
ИМ. П.И. ЧАЙКОВСКОГО"
Дата: 2022.04.29 16:06:54 +08'00'




Согласован на общем собрании (конференции) работников и студентов ГАПОУ РБ
«Колледж искусств им. П.И. Чайковского».

Протокол № 2

от « 06 » 04 2022 г.

От работодателя:
И.о. директора:


(подпись, Ф.И.О.) О.И.Д. Аюшеева
М.П. 06.04.2022

От работников и обучающихся:
Председатель первичной профсоюзной
организации учреждения культуры:
(подпись, Ф.И.О.) О.Д. Иванова
М.П. 06.04.2022

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Обязанности сторон
3. Трудовые отношения. Обеспечение занятости. Особенности регулирования трудовых отношений с преподавателями Колледжа.
4. Оплата труда
5. Рабочее время и время отдыха
6. Охрана и безопасность труда
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
8. Социальные гарантии и защита работников учреждения
9. Гарантии прав профкома и выборных профсоюзных работников
10. Заключительные положения

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее и по тексту - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Бурятия «Колледж искусств им. П.И. Чайковского» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются: работодатель – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Колледж искусств им. П.И. Чайковского», представленный в лице директора Турбянова Баира Борисовича, действующего на основании Устава, утвержденного приказом Министерства культуры Республики Бурятия от 30.12.2014 года №003-819, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Бурятия «Колледж искусств им. П.И. Чайковского» (далее и по тексту – Колледж, организация), именуемой далее «Профсоюзный комитет» (далее и по тексту – Профком), в лице её председателя Ивановой Ольги Дондоковны, действующей на основании Положения.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, профессиональной подготовки кадров, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Колледжа, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Договором.

1.6. Во исполнение настоящего Договора в Колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Договором.

1.7. В Договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке, и являются неотъемлемой частью

Договора.

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

1.9. Стороны, заключившие коллективный договор несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.10. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до « 05 » апреля 2025 года.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя Учреждения регулируются в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ (далее и по тексту – ТК РФ), иным действующим законодательством РФ, трудовым договором.

2.2. Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками Колледжа индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности результатов труда, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3.3. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.3.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.3.5. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда.

2.3.6. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.3.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3.8. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не

предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью.

2.3.9. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.3.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3.11. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами.

2.3.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.3.13. Ежегодно, обсуждать на заседании Административного совета и Профсоюзного комитета принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год, с учетом включения в смету доходов и расходов по приносящей доход деятельности расходов на социальные нужды Работников и обучающихся по следующим приоритетным направлениям:

- оказание материальной помощи работникам для оплаты расходов на медицинскую помощь;
- оказание материальной помощи работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации;
- организация новогодних праздников для детей работников Колледжа;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и ветеранов Колледжа;
- организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

2.3.14. Содействовать повышению квалификации работников Колледжа не реже чем один раз в пять лет, в пределах фонда экономии Колледжа. Стороны Договора признают, что повышение квалификации работника должны проводиться исходя из рекомендаций по результатам аттестации и потребностей личного роста работника.

2.3.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и послевузовского профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ.

2.3.16. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.3.17. Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, а также с сокращением штата и численности работников рассматривается работодателем с участием профсоюзной организации, при этом работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест,

нарушения правовых гарантий работников.

2.3.18. При возникновении необходимости массового высвобождения работников в связи с сокращением объемов работы, дефицита бюджетного финансирования, работодатель обязуется не менее, чем за 3 (три) месяца письменно уведомить Профком с проектом приказа о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.3.19. Стороны договорились, что одномоментное высвобождение работников в количестве 10% от числа работающих считать массовым.

2.3.20. Работодатель обязан регулировать вопросы трудоустройства молодых специалистов, прибывших в колледж по предварительным договорам, заявкам и обеспечить им работу по полученной специальности.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Республиканской профсоюзной организации.

2.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

2.4.5. Направлять учредителю (Министерство культуры Республики Бурятия) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

2.4.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (далее и по тексту – КТС) и суде.

2.4.7. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

- инициировать вопрос о создании в учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС);

- разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников;

- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;

- определять из числа членов профкома представителя работника при

рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;

- осуществлять контроль над выполнением решений КТС.

2.4.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

2.4.9. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по государственному социальному страхованию

2.4.10. Участвовать в мероприятиях по летнему оздоровлению детей работников Колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

2.4.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному органу района, города.

2.4.12. Осуществлять контроль над своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

2.4.14. Осуществлять контроль над соблюдением проведения аттестации работников учреждения.

2.4.15. Совместно с работодателем обеспечивать (вести) регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.4.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

2.4.17. За счет профсоюзных средств оказывать материальную помощь в следующих случаях:

а) в связи с юбилейными датами Работников в следующих размерах:

- 50 лет - 1000,00 (одна тысяча) рублей 00 коп.

- 55 лет - 1000,00 (одна тысяча) рублей 00 коп.

- 60 лет - 1000,00 (одна тысяча) рублей 00 коп.

б) работнику, уходящему на пенсию - 1000, 00 (одна тысяча) рублей 00 коп.

в) в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) - 1000,00 (одна тысяча) рублей 00 коп.

г) в случае смерти самого работника Колледжа - 1000,00 (одна тысяча) рублей 00 коп.

д) в связи с посещением больного работника Колледжа – 300,00 (триста) рублей 00 коп.

е) в связи с продолжительной болезнью члена профсоюза - от 1000,00 (одна тысяча) рублей 00 коп. (но не чаще одного раза в год).

ж) в связи со смертью члена профсоюза - от 1000,00 (одна тысяча)

рублей 00 коп.

з) особо нуждающимся работникам – от 500,00 (пятисот) рублей 00 коп. (не чаще одного раза в год).

2.4.18. Обеспечивать детей работников Колледжа:

-новогодними подарками (до 14 лет включительно);

-пригласительными билетами на новогодние представления (от 2 до 12 лет).

2.4.19. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

2.4.20. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными, государственными и республиканскими наградами членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю общественную работу в профсоюзе и т.д.

2.4.21. Председатель профсоюза принимает участие в работе комиссий по проверке готовности, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

2.4.22. Профсоюз обязуется высвобождаемым работникам вплоть до трудоустройства на новую работу проводить юридические консультации по возникающим вопросам.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.5.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.5.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.5.6. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.

2.5.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.5.8. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.5.9. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.5.10. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ) за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю.

2.5.11. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости и обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для

хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5.12. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2.5.13. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

2.5.14. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

2.5.15. Проходить периодически медицинский осмотр.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ КОЛЛЕДЖА.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Колледж оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными актами РФ, Уставом Колледжа и не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством РФ, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим Договором.

3.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия и иные условия, не противоречащие действующему законодательству РФ.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности (штата) Работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 (три) месяца до его начала (с.82 ТК РФ).

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

- родители, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 16 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- работники, воспитывающие детей-инвалидов;
- работники предпенсионного возраста (женщины - старше 55 лет, мужчины - 60 лет;).

3.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери и отцы – при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Колледжа.

3.8. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.178, 180, 318 ТК РФ)

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется:

- свободное от работы время (не менее 4 (четырёх) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- имеющим право на очередной отпуск, предоставляется отпуск по личному заявлению;

- выходное пособие выплачивается в размере, предусмотренном ст.178 ТК.

3.10. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, при условии наличия экономии фонда.

3.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации - предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

3.12. Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить под роспись с настоящим Договором, Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

3.13. Расторжение трудового договора членов Профсоюза по инициативе Работодателя, может быть в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, с обязательным участием Профкома.

3.14. Особенности регулирования трудовых отношений с преподавательским составом

3.14.1. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для проведения учебного процесса, научно-методической и творческой работы преподавателей.

3.14.2. Виды учебной работы преподавателей отражаются в индивидуальном плане. Они могут включать в себя:

- лекции;

- семинарские или практические занятия;
- экзамены, зачеты, консультации;
- государственную итоговую аттестацию;
- руководство рефератами, выпускными квалификационными работами, выпускными аттестационными работами;
- руководство учебной производственной, преддипломной практикой;
- рецензирование дипломных рефератов или курсовых работ;
- контроль самостоятельной работы студентов;
- научно-методическую работу;
- концертную работу;
- работу со студентами-инвалидами, обучающимися по индивидуальному плану;
- работу в приемной комиссии;
- другие виды работы.

Учебная педагогическая нагрузка не может превышать верхний предел, определяемый Типовым положением о среднем образовательном учреждении - 1440 часов в год. Нагрузка концертмейстеров - 1920 часов в год.

3.14.3. Расчет учебной нагрузки преподавателей утверждается директором Колледжа, по предварительному согласованию с заместителем директора по учебной работе, а также заведующих отделений Колледжа и председателей предметно-цикловых комиссий.

3.15. Каждый увольняющийся, уходящий в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск до подготовки приказа об его увольнении, уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск получает обходной лист, который необходимо подписать в указанных в нем подразделениях. Обходной лист подписывается только после сдачи всех дел, непосредственно связанных с обязанностями работника

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Система оплаты труда Работников Колледжа устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работникам Колледжа и положением о стимулировании (премировании) и оказании материальной помощи работникам Колледжа, условиями трудового договора, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами, принятыми в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, а также настоящим Договором.

4.2. Выплата заработной платы Работнику осуществляется в денежной форме (рублях) два раза в месяц - 15-го числа месяца, а вторую часть в январе 31 числа, в феврале 28 числа, а високосный год в феврале 29 числа, в марте 31 числа, в апреле 30 числа, в мае 31 числа, в июне 30 числа, в июле 31 числа, в августе 31 числа, в сентябре 30 числа, в октябре 31 числа, в ноябре 30 числа, в декабре 31 числа путем перечисления на его лицевой счет в банке

за счет Работодателя, либо по заявлению Работника в кассе Колледжа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

4.3. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.4. Возмещение работникам материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы производится в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ - в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

4.5. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

4.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине работодателя Учреждения, его отпуск переносится на другое время.

4.8. Стороны договорились не изменять квалификационные категории в одностороннем порядке, а только по результатам аттестации работников колледжа. Внеочередной пересмотр оплаты труда работников может производиться только на основании новых федеральных и республиканских законов и иных нормативных правовых актов, содержащих порядок и сроки повышения оплаты труда работников в процессе действия коллективного договора.

4.9. Стороны пришли к соглашению в последний месяц финансового года исходя из фактически отработанного времени выплачивать педагогическим работникам Колледжа ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 100 руб. 00 коп.

4.10. Расчет заработной платы при любом режиме работы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

4.11. При образовании экономии фонда заработной платы Административный совет Колледжа и профсоюз совместно создают фонд материального поощрения и разрабатывают соответствующий локальный правовой акт, который содержит принципы материального поощрения

(премирования) работников колледжа за результаты работы.

4.12. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом локальные правовые акты, касающиеся вопросов организации труда, заработной платы и премирования педагогических работников.

4.13. Работникам колледжа, уходящим на заслуженный отдых по достижении пенсионного возраста, и также работники, продолжавшие работать в колледже после достижения пенсионного возраста и уходящим на заслуженный отдых выплачивается единовременное пособие (при наличии экономии фонда оплаты труда) в зависимости от стажа работы в Учреждении:

- от 5 до 10 лет – 1 оклад;
- от 10 до 15 лет – 2 оклада;
- от 15 до 20 лет – 3 оклада;
- свыше 20 лет- 4 оклада.

4.14. Молодым специалистам, вступившим в трудовые отношения с Колледжем процентная надбавка к заработной плате, выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области и Забайкальского края, Республики Бурятия, в Республике Хакасия, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет. Указанный для молодых специалистов пятилетний период проживания в северных местностях может быть с перерывами: время неоднократного проживания в этих местностях суммируется.

К молодым специалистам относятся работники Колледжа с высшим, средним профессиональным и общим образованием в возрасте до 30 лет.

4.15. Работникам Колледжа, не имеющим непрерывного стажа в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области и Забайкальского края, Республики Бурятия, в Республике Хакасия, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в Колледже определяется Правилами внутреннего распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для административно – управленческого персонала, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала - 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, а при шестидневной - один выходной день в неделю.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна

превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

5.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

Стороны пришли к соглашению об утверждении перечня работ, на которых допускается разделение дня на части. Такой режим работы устанавливается для:

- работников аварийной службы (сантехник и электрик);
- уборщиков служебных помещений.

5.5. Стороны договорились, что директор Колледжа в исключительных случаях, в интересах работников и с целью создания лучших условий отдыха, вправе приказом перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем по согласованию с профкомом.

5.6. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников составляет не более 36 часов в неделю, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, ст.91 ТК РФ, Уставом колледжа, расписанием учебных занятий, годовым календарным планом и учебным графиком.

5.7. Длительность академического часа аудиторных занятий определяется в 45 минут.

5.8. Стороны договорились, что расчетная численность академической учебной группы составляет:

- для цикла общеобразовательных дисциплин – до 25-30 студентов
- для цикла музыкально-теоретических и индивидуальных дисциплин - в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами

5.9. В соответствии с действующим законодательством работникам Колледжа предоставляется отпуск следующей продолжительности:

- преподавателям - 56 календарных дней + 8 календарных дней, согласно нормативам;

- остальным работникам - 28 календарных дней + 8 календарных дней согласно нормативным документам (в соответствии с Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляется Работникам:

- с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Обучающимся предоставляется, согласно нормативам, отдых во время летних и зимних каникул общей продолжительностью 10 недель.

5.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по согласованию между работником и работодателем, но при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.15. Стороны согласились предусмотреть увеличение продолжительности социальных отпусков сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы по заявлению работника:

а) одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) – 1 сентября с сохранением среднего заработка;

б) работникам, впервые вступающим в брак – 1 (один) рабочий день с сохранением заработной платы;

в) со свадьбой детей – 1 календарный день;

г) работникам в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети) - 3 рабочих дня;

д) работникам в связи с юбилеем (50; 55 для женщин; 60 лет и т.д.) - 1 рабочий день.

е) с рождением ребёнка – 1 календарный день (отцу);

ж) в иных случаях по согласованию сторон.

5.16. Работа в режиме гибкого рабочего времени (начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

5.17. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них также определяется порядок предоставления для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного

отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.18. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.20. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года. (ст. 335 ТК РФ). В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается фактически проработанное время, предусмотренное в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 №644.

5.21. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора Колледжа. Длительный отпуск директору Колледжа оформляется приказом Министерства культуры Республики Бурятия.

5.22. За педагогическим работником Колледжа, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам, учебным графиком, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

5.23. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника Колледжа или его увольнение по инициативе администрации Колледжа, за исключением полной ликвидации Колледжа.

5.24. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Колледжа переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.25. Длительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

5.26. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

5.27. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматриваются администрацией Колледжа совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.

5.28. После принятого положительного решения педагогический работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

5.29. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

5.30. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация Колледжа предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный законодательством РФ и РБ.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то директор Колледжа вправе заключить срочный трудовой договор.

5.31. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то директор Колледжа предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

5.32. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 5.31, директор Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность. При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы.

5.33. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 5.31, 5.32, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

5.34. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

5.35. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

5.36. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в

судебном порядке в соответствии с действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязан обеспечить в соответствии с требованиями охраны труда надлежащие условия труда на каждом рабочем месте (ст. 219 ТК РФ).

- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- Создать в Колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Работодателя и профсоюза.

- Создавать по каждому несчастному случаю на работе специальную комиссию по расследованию причин травматизма.

- Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

- Сокращать продолжительность рабочего дня отклонении температурного режима на рабочих местах выше или ниже допустимых величин показателей.

- Прекращать работу при отклонении температурного режима на рабочих местах выше или ниже допустимых величин показателей.

- В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза, назначенные профкомом, вправе требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Руководители структурных подразделений Учреждения обязуются незамедлительно прекращать выполнение работы и учебный процесс по требованию уполномоченного лица по охране труда Профкома.

6.2. Работодатель один раз в три года организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалиста по охране труда.

Для всех поступающих на работу Работодатель проводит вводный инструктаж по охране труда и первичный инструктаж на рабочем месте, обучение работников и студентов безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил охраны труда.

Не реже двух раз в год Работодатель организует повторное прохождение инструктажа по охране труда, обучение работников и студентов безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил охраны труда.

При уклонении работника, студента от прохождения инструктажа по

охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проверки знаний требований норм и правил охраны труда работодатель не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей, а студента к учебным занятиям. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

6.3. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда

6.4. Медицинские осмотры проводят за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст.213 ТК РФ).

6.5. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.6. Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах установленном действующим Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.7. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ) и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя.

6.8. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда и технике безопасности вправе:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий охраны труда и безопасности;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.9. При уклонении работника от прохождения медосмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей, а студента - к учебным занятиям.

6.10. Работник, не прошедший обязательный медицинский осмотр,

может быть временно отстранен от работы по решению Работодателя. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

6.11. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работодатель бесплатно обеспечивает за счет средств Работодателя Работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.06.2010 № 454-н).

Перечень обязательных к выдаче средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты.

Привлечение к работе без соответствующих средств индивидуальной защиты не допускается.

На работах, связанных с загрязнением, Работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло и другие обезвреживающие средства (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н).

Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются Работнику бесплатно.

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд Колледжа.

7.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Профсоюза на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

7.3. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при наличии финансовой возможности Работодателя.

7.4. Повышать квалификацию работников Учреждения не реже чем один раз в три года.

7.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы

(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) при наличии финансирования на данные виды расходов.

7.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и послевузовского профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

7.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Учреждения, а также в других случаях). Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, фонда экономии и т.д.

7.9. Организовывать проведение аттестации работников Учреждения в соответствии с Положением о порядке аттестации работников учреждения культуры и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений культуры и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.10. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

7.10.1. При работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

7.10.2. При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

7.10.3. При переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

7.10.4. При переходе педагогических работников из одного образовательной организации в другую образовательную организацию;

7.10.5. При выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся

квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

7.10.6. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия "старший"
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	преподаватель организации среднего профессионального образования
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

7.11. Целевое обучение осуществляется на основании договора о целевом обучении, заключенного между гражданином, поступающим на обучение по образовательной программе либо обучающимся по образовательной программе среднего профессионального и высшего образования, и ГАПОУ РБ «Колледж искусств им. П.И. Чайковского» в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.10.2020 N 1681 (ред. от 31.08.2021) "О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования"(вместе с "Положением о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования", "Правилами установления квоты приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета").

Существенными условиями договора о целевом обучении являются:

а) обязательства Колледжа (далее - заказчик):

по организации предоставления и (или) предоставлению гражданину, заключившему договор о целевом обучении, в период обучения мер поддержки, включая меры материального стимулирования, оплату дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых за рамками образовательной программы, осваиваемой в соответствии с договором о целевом обучении, предоставление в пользование и (или) оплату жилого помещения в период обучения и (или) других мер;

по трудоустройству гражданина, заключившего договор о целевом обучении, не позднее срока, установленного договором о целевом обучении, с указанием места осуществления трудовой деятельности в соответствии с квалификацией, полученной в результате освоения образовательной программы (далее - место осуществления трудовой деятельности);

б) обязательства гражданина, заключившего договор о целевом обучении:

по освоению образовательной программы, указанной в договоре о целевом обучении (с возможностью изменения образовательной программы и (или) формы обучения по согласованию с заказчиком) (далее - обязательство по обучению);

по осуществлению в течение не менее 3 лет трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией с учетом трудоустройства в срок, установленный договором о целевом обучении (далее - осуществление трудовой деятельности).

Конкретный размер материального стимулирования, порядок и сроки оплаты, а также другие меры поддержки определяются по соглашению сторон в тексте договора о целевом обучении в зависимости от финансовых возможностей колледжа.

Радел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

8.2. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптек первой медицинской помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых инфекционных заболеваний.

8.3. Ветеранами Учреждения считаются лица, достигшие 50 летнего возраста и проработавшие непрерывно в Колледже свыше 20 лет.

Ветеранам Учреждения может назначаться материальная помощь в размере до 4000,00 (четырёх тысяч) рублей 00 коп. в следующих случаях:

- по случаю юбилея ветерана (60,65,70,75 и т.д.);
- в связи с празднованием Дня Победы и Дня учителя;
- в связи с трудным материальным положением.

В связи с юбилейными датами работникам Учреждения выплачивается

материальная помощь с учетом творческих достижений юбиляра и в зависимости от стажа работы в Учреждении за счет средств Учреждения.

Юбилейными датами для работников Учреждения считаются достижение работником возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 и т.д.

8.4. В случае смерти ветерана или работника Колледжа оказывается материальная помощь в размере до 4000,00 (четырёх тысяч) рублей 00 коп. его близким родственникам (родители, дети), супруг(а).

8.5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в размере до 4000,00 (четырёх тысяч) рублей 00 коп.:

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети), супруг(а);
- утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией;
- по случаю юбилея работника (50,55,60,65,70,75 и т.д.);
- в связи с другими обстоятельствами, по ходатайству профкома.

8.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2 дней в месяц.

8.7. При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь директору Колледжа может выплачиваться на основании его заявления в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, супруга);
- утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях, подтвержденных соответствующими документами.

8.8. При наличии экономии фонда оплаты труда женщинам, работающим в Колледже по основному месту работы, выплачивается единовременная выплата при рождении ребенка в размере 20% от заработной платы.

8.9. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых выходных дня.

8.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ.

9.1. Профком Колледжа является исполнительным органом профсоюзной организации Учреждения.

9.2. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством, Уставом профсоюза работников культуры, Положением о профкоме Учреждения, настоящим Коллективным договором и иными соглашениями.

9.3. Профком выражает, защищает и представляет интересы членов организации по вопросам труда и другим социально-экономическим и профессиональным вопросам в отношениях с работодателем Учреждения, уполномоченными им лицами, а также в соответствующих случаях, установленных законодательством.

9.4. Профком организует деятельность профсоюзной организации Учреждения, участвует в разработке Коллективного договора, созывает общие собрания (конференции), готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет их решения.

9.5. Профком является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет, вправе самостоятельно формировать штат сотрудников, выполняющих работу в целях осуществления уставных задач профсоюзной организации.

9.6. Профком строит свои взаимоотношения с работодателем Учреждения на принципах социального партнерства.

9.7. Работодатель не допускает вмешательства в практическую деятельность профсоюзного комитета Учреждения, отказывается от действий, затрудняющих осуществление профкомом уставных задач.

9.8. Работодатель и профком Учреждения договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются со всех видов заработка и стипендий обучающихся (только членов профсоюза) с момента их

поступления на работу и на учебу на основании письменного заявления работника и студента. Работодатель обязуется бесплатно в соответствии со статьёй 377 ТК РФ отчислять денежные средства в размере 1% от фонда заработной платы на расчетный счет профкома для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективе.

9.9. Работодатель обязуется:

- предоставить профкому в бесплатное пользование средства связи (телефон) в пределах выделенных лимитов;
- выделить помещение для работы профкома;
- обеспечить мебелью и оргтехникой, необходимой для работы;
- выделять по заявкам профкома бесплатно автотранспорт для проведения профсоюзных мероприятий;
- производить ежемесячные выплаты председателю профкома за счет средств надтарифного (стимулирующего) фонда Учреждения в размере 10% от перечислений профсоюзных взносов;
- не прекращать перечисления профсоюзных взносов работников и обучающихся - членов профсоюза в случае перехода работника на работу в другое структурное подразделение Колледжа.

9.10. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Устав Учреждения, Коллективный договор, Положение об оплате труда, Положение о материальном поощрении (премировании) работников, Положение о суммированном учете использования рабочего времени, график отпусков, Правила внутреннего трудового распорядка и др.), принимаются с учетом мнения профкома. В соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

9.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.12. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.13. При рассмотрении нижеперечисленных вопросов Работодателем должно учитываться мнение Профсоюза:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.

113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются с учетом мнения Профсоюза (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, составление перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы.

9.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (п. 4. ст. 25 Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного Договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию, в следующем порядке.

Сторона, инициировавшая внесение изменений и (или) дополнений к Коллективному договору, направляет другой стороне письмо и проект письменного соглашения.

Сторона, получившая проект письменного соглашения, обязана направить ответ в течение 7 (семи) рабочих дней со дня получения письма и проекта письменного соглашения.

По результатам рассмотрения проекта письменного соглашения, проводится заседание комиссии по ведению коллективных переговоров. В

случае возникновения разногласий стороны обязаны урегулировать их путем переговоров на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Контроль выполнения коллективного Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный Договор.

10.6. За неисполнение настоящего коллективного Договора и нарушение его условий стороны коллективного Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.7. Настоящий коллективный Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.8. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10.9. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

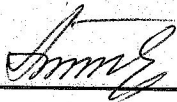

10.10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным Договором.

Коллективный договор утвержден Собранием (конференцией) педагогических работников, представителей иных категорий работников и обучающихся в ГАПОУ РБ «Колледж искусств им. П.И. Чайковского»

« 06 »

04

2022г.

<p>От работодателя И.о. директора ГАПОУ РБ «Колледж искусств им. П.И. Чайковского»</p>	<p> /Аюшеева О.П.-Д./</p>
<p>От профсоюзной организации, представляющей трудовой коллектив и коллектив студентов ГАПОУ РБ «Колледж искусств им. П.И. Чайковского» председатель профкома</p>	<p> /Иванова О.Д./</p>

Spaccino 4 spingueri base

29 marzo

