

От работодателя:

Маклашин Борис Владимирович
Директор
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Марий Эл
«Йошкар-Олинское художественное
училище»

М.П. 
«17»  2015 г.



От представителей работников:

Григорьев Николай Александрович
Председатель профсоюзной организации
Йошкар-Олинского художественного
училища

М.П. 
«17»  2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Марий Эл
«Йошкар-Олинское художественное училище»

на 2015 – 2018 годы

г. Йошкар-Ола

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками образовательного учреждения. Договаривающимися сторонами Коллективного договора являются: коллектив Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» в лице профсоюзной организации (ПО): Председатель профсоюзной организации — Григорьев Николай Александрович, бухгалтер-казначей Пластинина Татьяна Ивановна, член ревизионной комиссии — Шабдарова Зоя Николаевна, действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающий интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением и работодатель в лице (ст. 40 ТК РФ «Коллективный договор») директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» Маклашина Бориса Владимировича, действующего на основании Устава Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище».

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право *уполномочить* орган первичной профсоюзной организации *представлять их интересы* во взаимоотношениях с работодателем (ст.29 ТК РФ) *по их письменному заявлению* (ст.28 п.4 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнёрства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия коллективного договора не имеют обратной силы, распространяются на всех работников образовательного учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

Принципы социального партнёрства, являющиеся обязательными для сторон (ст.23 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учёт их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения условий коллективного договора;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль и ответственность за выполнение коллективного договора;
а также (по условиям коллективного договора):
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

Цель Коллективного договора:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

Предметом Коллективного договора являются преимущественно законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников:

- Конституция Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Указы Президента Российской Федерации;
- акты органов власти субъектов федерации, местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
- дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и заработной платы, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер нижеследующих документов:

- Генерального Соглашения между Правительством Российской Федерации, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Общероссийскими объединениями товаропроизводителей;
- Соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры;
- Соглашения между исполнительным органом власти субъекта РФ и территориальным объединением профсоюзов;
- Отраслевое соглашение между Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл и Марийской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников культуры, печати Республики Марий Эл на 2013-2015 годы № 01-27/1553 от 04 апреля 2013 года.

1. Стороны принимают во внимание, что все различия, проводимые по признаку национальной принадлежности, расы, цвета кожи, вероисповедания, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, социального происхождения, должностного положения, возраста, места жительства, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (доступ к профессиональному обучению, труду и занятиям, ограничение по оплате и условиям труда), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, считается дискриминацией (Конвенция МОТ №111 от 15 июня 1960 года «О дискриминации в области труда и занятий» ст.1, ТК РФ ст.3).

Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на её специфических требованиях, дискриминацией не считается (Конвенция МОТ №111 от 15 июня 1960 года «О дискриминации в области труда и занятий» ст.1.).

2. Принудительный или обязательный труд упраздняется в любой форме и качестве:

- средства политического воздействия или воспитания;
- меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- средства поддержания трудовой дисциплины;
- средства наказания за участие в забастовках (Конвенция МОТ №105 от 17 января 1959 года «Об упразднении принудительного труда», ст. 1 ТК РФ ст.4).

К принудительному труду также относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты не в полном размере;
- требования работодателя исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты (ст. 4 ТК РФ).

С учётом особенностей Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище», его финансовых возможностей в коллективном договоре устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по

сравнению с нормами и положениями, установленными общероссийским и региональным законодательством, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией РФ, правовым регулированием трудовых отношений, полномочиями работодателя и профкома прилагаются

обязательства работодателя:

- *соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;*

- *признавать право работников на участие в управлении образовательным учреждением, в предусмотренных законом формах (ст.21 ТК РФ);*

- *принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;*

- *ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами всех работников организации, а также вновь поступающих работников в течение 5-ти дней после их приема на работу;*

- *издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором и учетом мнения профсоюзного органа работников;*

- *не ограничивать законные права работающих и их представителей профсоюзного органа ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище».*

- *выплачивать с уплатой процентов (денежной компенсации) заработную плату, оплату отпуска, выплачивать выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику при нарушении установленного срока выплаты в размере, не ниже 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором и трудовым договором (ст.236) ТК РФ);*

возмещать работнику:

- *не полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться в случае незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу; отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда восстановлении работника на прежней работе; задержки выдачи трудовой книжки, внесения в неё не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения (ст.234 ТК РФ);*

- *ущерб, причиненный имуществу работника (ст.235 ТК РФ);*

- *моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ);*

- *добиваться стабильного финансового положения учреждения.*

обязательства профсоюзного комитета:

обеспечить:

- защиту трудовых прав работников;
- защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемления в области труда.

Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является:

- приём трудящегося на работу или сохранение им работы с условием, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;

- увольнение или любой другой способ нанесения ущерба работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время (Конвенция МОТ №92 от 18 июля 1951 года «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», ст.1).

- способствовать устойчивой деятельности Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплате заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;

- сотрудничать на принципах социального партнерства с работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений;

всемерно содействовать:

- реализации коллективного договора, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений;

- снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

обязательства сторон:

- способствовать заключению и выполнению коллективного договора;
- принимать решения по вопросам и проблемам, связанные с ходом выполнения коллективного договора;

- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

РАЗДЕЛ II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

1. Условия занятости

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдаётся работнику. Приём на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня его подписания с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст.57 ТК РФ). Если работник с ведома администрации уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключённым. При отказе в приёме на работу Работник вправе потребовать от работодателя письменного обоснования причины отказа.

1.2. В трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст.57 ТК РФ);

- место работы (Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище»);

- трудовая функция - работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности);

- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;

- характеристика условий труда;

- компенсации и льготы за особые условия труда;

- размер тарифной ставки или должностного оклада работника;

- доплата, надбавки, поощрительные выплаты;

- дата начала работы и дата её окончания (для срочного трудового договора);

- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда в учреждении, а

также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке;

- совмещение профессий (должностей);
- переподготовка, обучение вторым и совмещенным профессиям;
- регулярное повышение квалификации;
- продолжительность дополнительного отпуска;
- режим рабочего времени.

1.3. При заключении трудового договора не могут устанавливаться следующие условия:

- основания увольнения;
- установление дисциплинарных взысканий;
- введение для работников полной материальной ответственности. Кроме случаев, предусмотренных в ст.243 ТК РФ;
- стороны не могут изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.4. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. В этом случае срочный трудовой договор может быть заключён только по просьбе работника.

1.5. Срочный трудовой договор может быть заключён по инициативе работодателя либо работника (ст.59 ТК РФ) по следующим основаниям:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работников;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения; с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определённый срок в результате конкурса;
- с руководителями, заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения независимо от его организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, направленными на временные работы (при наличии) органами служб занятости населения.

1.6. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и в других организациях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов. Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 282 ТК РФ).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников» (ст. 284 ТК РФ «Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству»).

Трудовой договор с работником - совместителем может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК РФ).

1.7. При продолжении трудовых отношений после окончания срока трудового договора, хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, трудовой

договор считается продолженным на неопределенный срок.

1.8. Приём специалистов на работу в образовательное учреждение может производиться также на конкурсной основе по Положению, утверждённому администрацией и профкомом образовательного учреждения.

1.9. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учётом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приёме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст.64 ТК РФ. Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года);
- определения удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

Обязанности работодателя:

- *разрабатывать* должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учётом мнения профсоюзного комитета.

Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием трудового коллектива и являются, как правило, приложением к коллективному договору.

- *знакомить* работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище».

- *определять* при заключении трудового договора права работника (при этом работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза): срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- *принимать* (по согласованию с ПО) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существующих условий труда, кроме ухудшающих положение работника, по сравнению с условиями коллективного договора (ст. 73 ТК РФ).

1.10. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия работника).

1.11. По соглашению сторон выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, возможно за дополнительную оплату (ст.4 ТК РФ). Размер дополнительной оплаты и порядок её установления регулируется соглашением сторон.

Работодатель не может *принуждать* работника к работе в пользу частных лиц, компаний или обществ (Конвенция МОТ №29 от 1 мая 1932 года "О принудительном или обязательном труде" ст. ст. 2 и 6), а также выполнять дополнительные должностные обязанности без согласия работника.

1.12. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

1.13. Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям, не позднее одного месяца после

обнаружения проступка, не считая, времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учёт мнения профкома училища.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст.192 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе работника, профкома или непосредственного руководителя работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

1.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности директора образовательного учреждения, его заместителей по требованию профсоюзного органа работников производится после подачи учредителю (работодателю) заявления профкома о нарушении директором, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора. Учредитель (работодатель) обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, учредитель (работодатель) обязан применить к директору образовательного учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

1.15. Дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 ТК РФ).

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения может быть предан гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, если это необходимо для защиты обучающихся, воспитанников.

1.16. Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

1.17. Прекращение трудового договора возможно:

- по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ);
- по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа по условиям, указанным в ст.82 ТК РФ.

Коллективный договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа училища в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ):

- по истечении срока трудового договора (п.2 ст.58 ТК РФ).

1.18. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст.81 ТК РФ).

1.19. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить

основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в *обязательном порядке* включается член комиссии от выборного профсоюзного органа.

1.20. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профсоюзного органа училища не позднее, чем за три месяца соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением (ст.82 ТК РФ).

Обязательства работодателя при массовом высвобождении работников:

- *извещать* заблаговременно не позднее, чем за 2 месяца;
- *представлять заблаговременно*, не позднее, чем за 3 месяца, в профком, в случае сокращения штата, проекты приказов о сокращении, предполагаемый список сокращаемых должностей и конкретных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;
- *производить поэтапное высвобождение* работников при сокращении штата на 10% и более от общей численности работающих;
- *принимать меры* для сохранения штатных работников;
- *расторгать в первую очередь* трудовые договоры с совместителями, а также прекратить приём совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;
- *выявить возможности перемещения* работников в пределах одной категории персонала;
- *предлагать высвобождаемому работнику* рабочие места в соответствии с его профессией (специальностью), квалификацией;
- *предоставлять лицам*, уволенным по сокращению штата, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;
- *не допускать увольнения* одновременно двух работников из одной семьи;
- *предоставлять работникам*, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю);
- *выдавать работникам* в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по их письменному заявлению - копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ).

1.21. Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения, работники (ст.261 ТК РФ):

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;
- одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребёнка без матери, при наличии ребёнка до 14 лет, или ребёнка - инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8. 10, 11 ст.81 ТК РФ).

1.22. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительностью труда и квалификации предпочтение отдается работникам:

- имеющим двух и более иждивенцев, находящихся на полном содержании;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- повышающим свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
- получившим производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в образовательном учреждении;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества.

Коллективным договором предусматриваются другие категории работников (ст. 179 ТК РФ), пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, в

частности:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-ти летнего возраста;
- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-ти летнего возраста;
- одинокие отцы, опекуны (попечители) воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста без матери;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учебном заведении свыше 10 лет.

Обязательства профсоюзного комитета при массовом высвобождении работников:

- выяснить законность, обоснованность и целесообразность высвобождения работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;
- контролировать наличие всех имеющихся возможностей вакансии, предлагаемых высвобождаемому работнику;
- обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой, о приостановлении решения работодателя о высвобождении работников, при наличии серьёзных затруднений с трудоустройством.

1.23. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза – по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом, может быть произведено только с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа училища по предварительному представлению ему необходимых документов (ст.81; ст.373 ТК РФ).

1.24. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (председателя, казначея и их заместителей) помимо общего порядка увольнения, производится только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ) не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работниками действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение (ст.376 ТК РФ).

1.25. Все вопросы, связанные с изменением структуры Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище», а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного органа работников.

1.26. Ликвидация Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» возможна только на основании решения учредителя - Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл, и суда.

1.27. Передача Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора работника (ст.75 ТК РФ).

1.28. При реорганизации Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

Дополнительные обязательства работодателя:

- распределять учащихся нового набора при участии профкома, зам.директора по учебной работе с учётом заявлений родителей и обучающихся по принципу равномерного формирования групп по способности и степени подготовки обучающихся;
- производить приём совместителей по согласованию с профкомом;

- обеспечить повышение квалификации работников образовательного учреждения путём профессиональной подготовки, переподготовки и заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки и переподготовки определяются с учётом мнения профсоюзного комитета училища (ст. 196 ТК РФ). Направление работников для повышения квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере среднего заработка по основной работе;

- обеспечить возможность преподавателям права на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов.

Обязательства профсоюзного комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;

- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказать бесплатную юридическую помощь;

- содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;

- добиваться улучшения условий труда работников.

Обязательства работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка — ст.241 ТК РФ):

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;

- за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238 ТК РФ).

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

Работодатель с учётом конкретных обстоятельств по причинению ему ущерба, имеет право полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст.240 ТК РФ);

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- создать и сохранить благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

- уважать достоинство женщин и мужчин с целью построения общества равных (Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года).

2. Время труда и отдыха.

2.1. Режим рабочего времени Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми собранием работников по представлению работодателя, которые включаются в качестве приложения к коллективному договору.

2.2. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев,

предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного разрешения работодателя (ст.113 ТК РФ);

- работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться другим днём отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.4. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия работника и мотивированного учёта мнения профоргана учреждения (ст.99 ТК РФ).

2.5. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

К работе в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и ст.259 ТК РФ:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.264 ТК РФ).

2.7. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочей недели, неполного рабочего дня) или на дому, устанавливается женщине или лицу, осуществляющему уход за ребёнком (отцу, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну (ст.256 ТК РФ)).

2.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребёнка до 14 лет; ребёнка - инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;
- работнику по соглашению с работодателем.

2.9. Перерывы в работе женщине, имеющей детей до 1,5 лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (Конвенция МОТ 3103 «Об охране материнства» от 7 сентября 1955 года ст.5 п. 1,2, ст.258 ТК РФ).

2.10. В ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище» работникам предоставляются:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется техническому персоналу образовательного учреждения продолжительностью 28 календарных дней (бухгалтерии – 36 календарных дней согласно утвержденному графику отпусков за ненормированный рабочий день). Учетный период составляет квартал (статья 104 ТК РФ) и 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Источник финансирования – бюджетные средства.

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;

- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлением на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения (ст.121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» от 22 сентября 1939 года, ст.6, ст. 127 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходят за пределы этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

б) длительный отпуск педагогическим работникам образовательных учреждений (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем (Министерство культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл) (ст. 335 ТК РФ).

в) оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 (в случае осложнённых родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных ею до родов (ст.255 ТК РФ).

В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление её послеродового отпуска (Конвенция МОТ №103 от 7 сентября 1955 года «Об охране материнства» ст.3).

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о её увольнении отданный работодателем во время её отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с её отсутствием, является незаконным. (Конвенция МОТ №103 от 7 сентября 1955 года «Об охране материнства» ст.6).

г) отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счёт средств социального страхования):

- женщине (до достижения возраста ребёнка трёх лет);
- отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность) - ст.256 ТК РФ;

➤ работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (ст. 122 ТК РФ).

д) дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- рождение ребенка - до 5 календарных дней;
- бракосочетание - до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников – до 5 календарных дней (в особых случаях – до 7 календарных дней по условиям КД); по статье 128 ТК РФ:
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

➤ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

В других случаях, предусмотренных Коллективным Договором:

- юбилея, если он приходится на рабочий день (с 50 лет: 50; 55; 60; 65; 70 лет – женщинам и 50; 60; 65; 70 лет - мужчинам) - один день.

Отпуска, связанные с семейными обязанностями:

- при праздновании свадьбы детей - 2 (3) календарных дня;
- серебряной, золотой свадьбы — 2 календарных дня;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 12-летнего возраста – 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжёлого заболевания близкого родственника (родителей, жён, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) — 2 дня;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке.

Положения, изложенные в абзацах 5 и 5, распространяются на работников, мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников - членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в трудовой деятельности. (Конвенция МОТ №156 от 11 августа 1983 года «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ст.1, п.2).

Работники с семейными обязанностями имеют право начать, продолжать и возобновлять трудовую деятельность после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями (Конвенция МОТ №156 от 11 августа 1983 года « О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ст.7).

Семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений (Конвенция МОТ №156 от 11 августа 1983 года « О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ст.7), в других случаях:

- болезни по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в обязательном порядке – 3 календарных дня (Закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан» ст.20).
- за работу без больничных листов в течение года - 3 календарных дня.
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня.
- для ликвидации аварий в доме - 2 календарных дня.

е) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска преподавателям за особый характер работы (ст.116 ТК РФ) - от 3 до 5 календарных дней возможны:

- за подготовку учащихся к международному, республиканскому конкурсу (фестивалю);
 - за подготовку к областному и городскому конкурсу (фестивалю).
 - за выступление преподавателей на методическом объединении;
 - подготовку методических работ, получивших признание на федеральном, областном, муниципальном уровне.
 - за подготовку и проведение вечера для первокурсников.
 - за подготовку выпускного вечера.

Источник финансирования – внебюджетные средства.

ж) *отпуска профсоюзному активу* — неоплачиваемые (частично оплачиваемые):

- председателю и казначею профкома - 5 календарных дней;
- членам профкома и председателю ревизионной комиссии профсоюзной организации – 3 календарных дня;

3. Оплата труда.

3.1. Оплата труда работников ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище», финансируемого из республиканского бюджета Республики Марий Эл, осуществляется в соответствии с федеральным, республиканским законодательством и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 5965 рублей.

3.2. Основными критериями аттестации являются квалификация работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

3.3. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается (ст. 132 ТК РФ).

3.4. Заработная плата работникам училища выплачивается своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в дни установленные Правилами внутреннего распорядка в полном размере: 3, 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.6. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов (ст. 141 ТК РФ).

3.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.8. За работником на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

Обязательства работодателя по оплате труда работников:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты (возможно по условиям Коллективного договора) в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь период (ст.414 ТК РФ).
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного органа работников (ст. 136 ТК РФ).
- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;
- информировать работников училища о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходования.
- обеспечить сохранность имущества образовательного учреждения.
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для учебного процесса.
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия за счёт коммерческой деятельности образовательного учреждения.

Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки.

Указанные системы могут также устанавливаться через коллективный договор (ст.144 ТК РФ).

3.11. Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям, определенным коллективным договором, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи работникам и обучающимся;
- Положение по оплате труда и премированию работников за счет внебюджетных средств прилагается.

РАЗДЕЛ III. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст.220 ТК РФ).

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

1. *Обеспечить:*
 - применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ);
 - режим труда и отдыха работников.
2. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.
3. Исключать условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма. (Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года).
4. Организовать контроль за:
 - состоянием условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда;

➤ правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях;

6. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1, 2, 3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и подпунктов 11.12 пункта статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на производстве и профессиональных заболеваниях».

7. Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, предоставляемых работодателем в случае ухудшения положения работающих.

8. Организовать за счёт средств работодателя:

➤ ежегодные обязательные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся;

➤ внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст.212 и 219 ТК РФ);

➤ санитарно-бытовое обслуживание работников и обучающихся в соответствии с требованиями охраны труда:

- санитарно-бытовое помещение, помещение для приёма пищи, оказание медицинской помощи, помещение для отдыха и психологической разгрузки (ст.212, 223 ТК РФ);

- питьевую воду, соответствующую санитарно-гигиеническим требованиям.

9. Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путёвок.

10. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учёт несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. ст.212, 229 ТК РФ).

11. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

12. Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

13. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определённой в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом №125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24 июля 1998 года (вступил в силу 6 января 2000 года).

В соответствии с указанным федеральным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учётом степени утраты, застрахованным профессиональной трудоспособности, исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного на день такой выплаты.

В случае смерти застрахованного, единовременная страховая выплата устанавливается в размере равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к

заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учётом этих коэффициентов и надбавок.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Выплаты назначаются на основании решения Фонда социального страхования РФ (его региональных отделений), который является в соответствии с ФЗ № 125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" страховщиком.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с Работодателем — причинителем вреда, выплаты осуществляет Фонд социального страхования РФ (его региональными отделениями).

14. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.219 ТК РФ).

15. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности (ст.220 ТК РФ).

Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности;

Работник также имеет право участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследование происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст.219 ТК РФ);

16. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более лёгкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст.254 ТК РФ). Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ).

17. Обеспечивать перевозку в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами или за счёт учреждений (ст. 223 ТК РФ).

18. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст.217 ТК РФ).

Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников осуществлять контроль за:

- состоянием охраны и отдыха;
- приобретением за счёт средств социального страхования путёвок в санатории в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении;
- производить частичную оплату дополнительных медицинских услуг;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Обязательства работников:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся (ст.214 ТК РФ).

➤ проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда (ст.214 ТК РФ);

➤ проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования) - ст. 213 ТК РФ.

РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работникам училища предоставляются гарантии (и компенсации):

1) *при направлении в служебные командировки* (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) - ст.167 ТК РФ;

2) *выполнение государственных и общественных обязанностей* (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время);

3) *совмещение работы с обучением.*

Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ):

➤ *по заочной и вечерней форме* обучения для сдачи экзаменов и зачётов по 40 дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах;

подготовки диплома со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца;

сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц;

➤ *работникам-студентам очной формы обучения*, совмещающим учёбу с работой, для сдачи зачётов и экзаменов - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки диплома со сдачей выпускных экзаменов - 4 месяца, для сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц (без сохранения среднего заработка);

➤ *работникам-слушателям подготовительных отделений* при учреждении высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);

➤ *работникам, допущенным к вступительным экзаменам* в учреждения высшего профессионального образования 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);

➤ *работникам-студентам заочной формы обучения* в учреждениях высшего профессионального образования - 1 раз в году оплачиваемый проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно за счёт Работодателя для сдачи зачётов и экзаменов, а также выпускных экзаменов;

➤ *работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях* - гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника {ст. 177 ТК РФ};

4) гарантии работающим женщинам:

- *при прохождении диспансерного обследования* по беременности (сохранение среднего заработка по месту работы) - ст.254 ТК РФ;

- *имеющим детей в возрасте до 1,5 лет* в случае невозможности выполнения прежней работы - перевод по личному заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет - ст.261 ТК РФ. Такие же гарантии предоставляются отцам, воспитывающим ребёнка без матери, опекуну (попечителю)- ст.261 ТК РФ;

- *прервавшим трудовую деятельность* на срок более одного года на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям. (Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года);

5) гарантии соблюдения общих требований при обработке персональных данных работников.

Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:

- *определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам* за профессиональное мастерство, совмещение профессий, по результатам

решения аттестационных комиссий и в других особых случаях за счёт всех источников финансирования (ст.6, 151 ТК РФ);

- *обеспечивать информирование* о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.);

- представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);

- поощрять обучающихся за победу на профессиональных конкурсах, добросовестное отношение к учёбе и профессиональное мастерство (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, денежной премией, Почётной грамотой и т.д. ст. 191 ТК РФ).

Обязательства профсоюзного комитета (работникам — членам профсоюза):

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников;

- оказывать материальную помощь остро нуждающимся;

- содействовать:

Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:

- на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;

- требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

РАЗДЕЛ V. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации (профкома) строятся на основе законодательства, соглашений и коллективного договора. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Обязательства работодателя перед профсоюзным комитетом училища:

- *соблюдать права профсоюза;*

- *содействовать деятельности профсоюзной организации, её органов, профсоюзного актива;*

- *предоставлять профсоюзным органам училища бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам.*

не препятствовать:

- осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

- *посещение и осмотру помещений и мест работы* в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора, соглашений;

- *контролю за:*

- расчётами заработной платы;

- распределением нагрузки преподавателей;

- продолжительностью рабочего дня;

- расписанием занятий;

- состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение).

- создавать условия для работы профкома:

- *обеспечивать возможность членам профсоюза, профорганизаторам участие в*

качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учёбы (в соответствии с планом и срокам такой учёбы, утвержденными профсоюзными органами) с сохранением среднемесячной заработной платы;

- *предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профоргана и поведения собраний работников (ст.377 ТК РФ);*

- *содействовать ежемесячному сбору и своевременному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчёту из заработной платы работников по списку, представленному профкомом, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счёт профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (ст.377 ТК РФ);*

- *перечислять в таком же порядке и на тех же условиях денежные средства на счёт профкома от заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменным заявлениям в размере, определяемым коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением (ст.377 ТК РФ);*

- *рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;*

- *сообщать профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах;*

- *предусмотреть денежные поощрения для членов профсоюзных органов училища;*

- *ходатайствовать от имени работодателя по представлению профкома о награждении профсоюзного актива.*

Профсоюзная организация ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»:

- *действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации;*

- *представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза. Положением о первичной профсоюзной организации (ст. 11 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

- *информирует работников через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.*

Дополнительные гарантии работодателя для работников, избранных в профсоюзные органы:

- *работа председателя профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признаётся значимой для деятельности училища и принимается во внимание при поощрении работников;*

- *расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, а с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ» (статья 376 ТК РФ «Гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа»).*

- *за выборными и штатными работниками профсоюзных органов сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в училище, если это отражено в коллективном договоре.*

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует «3 года» (ст.43 ТК «Действие коллективного договора»).

2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

3. В случае изменения Российского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

6. Предложения изменений или дополнения принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

7. Изменения или дополнения коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников — профкомом.

8. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством (ст.54, 55 ТК РФ).

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 371 ТК РФ «Принятие решения работодателем с учетом мнения профсоюзного органа»).

9. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

11. При реорганизации образовательного учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.