

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КРАСНОТУРЬИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ»

От Работодателя:

Директор ГБПОУ СО
«Краснотурьинский колледж искусств»

_____ О.И. Мананникова
_____ 2021 года

От Работников:

Председатель Профсоюзного комитета
ГБПОУ СО «Краснотурьинский колледж
искусств»

_____ Л.Л. Гришина
_____ 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным бюджетным профессиональным образовательным
учреждением Свердловской области «Краснотурьинский колледж искусств»
и работниками ГБПОУ СО «Краснотурьинский колледж искусств»
на 2021-2024 годы

Рассмотрен и утвержден на общем
собрании (конференции) работников
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Краснотурьинский колледж искусств»

Протокол № _____ от _____ 2021 года

г. Краснотурьинск
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения в **государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Красноурьинский колледж искусств»** (далее - колледж), заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель (далее – работодатель, администрация колледжа) в лице его представителя – директора колледжа Мананниковой Ольги Ивановны, который представляет интересы колледжа.

Работники (далее - трудовой коллектив, работник, работники). Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация (далее – профсоюз) или иные представители, избираемые работниками (ст. 29, 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено несколько вариантов представительства интересов работников.

1.4. В колледже действует один профсоюз, объединяющий менее половины работников. Поэтому в колледже проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они поручают представление своих интересов профсоюзу либо иному представителю работников. Иной представитель работников избирается из числа работников тайным голосованием. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция - если на ней присутствует не менее $\frac{2}{3}$ избранных делегатов. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции).

1.5. Коллективный договор определяет взаимодействие работодателя и трудового коллектива в области экономического и социального развития с целью соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, повышения их жизненного уровня, обеспечение стабильности и эффективности работы колледжа, разграничения прав и обязанностей сторон, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.8. Условия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников, независимо от того, являются ли они членами профсоюза и от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу), и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.9. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений колледжа, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им правомочия работодателя и работников.

1.10. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Оплата труда.
5. Условия и охрана труда.
6. Социальная сфера, социальные гарантии и льготы.
7. Аттестация работников.
8. Профсоюз. Взаимоотношения профсоюза с работодателем.
9. Контроль за выполнением коллективного договора.
10. Заключительные положения.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение и принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников ГБПОУ СО «Красноурьинский колледж искусств»;
- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работники в своей производственной деятельности руководствуются действующим трудовым законодательством, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, положениями колледжа, приказами директора колледжа, трудовыми договорами, настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора и регулируются трудовым законодательством РФ.

2.3. Прием на работу оформляется приказом директора колледжа, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа директора колледжа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ директора колледжа о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.4. В трудовом договоре оговариваются все существенные условия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.

2.5. С работником заключается трудовой договор на неопределенный срок и определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания устанавливается в соответствии со ст. 70 ТК РФ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюза и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.7. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с Уставом колледжа, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, с требованиями охраны труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии

с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом (трудовая книжка на работника не ведется).

Работник вправе путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления в порядке, предусмотренном частью 2 статьи 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде", сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа учреждения, реорганизации колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

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

При реорганизации колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В этом случае, в трудовой книжке работника, делается запись об изменении наименования, типа учреждения, формы собственности, реорганизации колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования, ликвидации колледжа, которая удостоверяется печатью с новым или измененным наименованием учреждения, подписью работника и работодателя.

2.10. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников, нарушения правовых гарантий работников.

2.11. Работодатель заключает договор о конфиденциальности с работниками, занимающими следующие должности:

- Заместитель директора;
- Главный бухгалтер;
- Экономист;
- Старший специалист по кадрам, специалист по кадрам;
- Юрисконсульт;
- Помощник руководителя;
- Контрактный управляющий.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени работникам, педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, календарными учебными графиками, планами работы и расписанием учебных занятий.

3.2. Режим рабочего времени:

- для педагогических работников шестидневная 36 – часовая рабочая неделя (с выходным днем – воскресенье);

- для работников структурных подразделений колледжа: МОП, УВП, АУП, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя (с двумя выходными днями суббота и воскресенье), с продолжительностью рабочего дня – 8 часов. Кроме отдельных категорий работников:

- для фельдшера пятидневная 39 – часовая рабочая неделя (с двумя выходными днями суббота и воскресенье);

- для лаборанта пятидневная 35 – часовая рабочая неделя (с двумя выходными днями суббота и воскресенье);

- для уборщика производственных и служебных помещений шестидневная 40 – часовая рабочая неделя (с выходным днем – воскресенье);

- для вахтера и дежурного общежития по графику сменности.

В колледже устанавливается ненормированный рабочий день для работников: директор колледжа, заместители директора, главный бухгалтер, заведующий отделением дополнительного образования, руководитель отдела художественного образования, начальник отдела по воспитательной работе, старший специалист по кадрам, контрактный управляющий, юрисконсульт, заведующий общежитием, заведующий хозяйством, водитель автомобиля, техник – лаборант, техник – программист, экономист, секретарь учебной части, помощник руководителя, бухгалтер, специалист по охране труда.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 6 рабочих дней (ст. 119 ТК РФ). Дополнительный отпуск устанавливается приказом директора колледжа. При этом общая продолжительность отпуска педагогических работников не может превышать 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Рабочее время непедагогических работников определяется режимом работы Учреждения, графиками сменности, трудовым договором и включает время выполнения работником трудовых функций в соответствии с должностными обязанностями.

3.4. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием учебных занятий.

3.5. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Преподавателям, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к педагогической, методической, воспитательной, организационной, профориентационной и другим видам работ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.6. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ.

3.7. В каникулярный период режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

3.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с

пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. По просьбе работника может быть установлен гибкий график работы и другие, удобные для него формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Колледжа. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.11. Все работники обязаны фиксировать свое время присутствия в здании Учреждения путем занесения в базу данных при помощи турникета и электронного пропуска.

3.12. Время отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, индивидуальным расписанием преподавателей и концертмейстеров, а также по соглашению с работодателем, но не более 2-х часов и не менее 30 минут. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

3.13. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других условий работы. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в колледже педагогическими работниками не может превышать 1440 часов в год. Предельный объем нагрузки концертмейстеров 1920 часов в год соответственно. Учебная нагрузка, объем которой меньше и сверх нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника. Преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем колледжа с учетом мнения (по согласованию) профкома. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год предварительно устанавливается до ухода педагогических работников в отпуск с предупреждением о возможном изменении с учетом результатов нового набора студентов. При установлении учебной нагрузки учитываются:

- заявления о выборе преподавателя со стороны студента, либо его родителей (законных представителей);
- показатели результатов обучающихся в освоении образовательной программы в классе преподавателя;

- наличие необходимой квалификации;
- результативность профессиональной работы.

Учебные нагрузки преподавателей обсуждаются на заседаниях ПЦК, согласовываются заместителем директора по учебной работе и утверждаются директором колледжа.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, осуществляется с учетом мнения профсоюза при условии, если педагогические работники, для которых колледж является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Работа в порядке совмещения выполняется по распоряжению директора колледжа, с согласия работника, после заключения соглашения о совмещении.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, учебным графикам, сокращения количества групп, сокращения количества обучающихся, в том числе – после отчисления обучающегося в течение учебного года (вне зависимости от причины отчисления) или ухода обучающегося в академический отпуск в течение учебного года. Подобное изменение может быть произведено по согласию сторон - немедленно в случае возникновения необходимости уменьшения или увеличения учебной нагрузки педагогического работника, в других случаях - работодатель обязан известить работника о изменении учебной нагрузки не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе с начала учебного года ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу с начала учебного года женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска в течение учебного года.

3.14. Работа с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости.

3.15. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3.16. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

3.17. Штатное расписание колледжа утверждается приказом директора колледжа исходя из задач и специфики колледжа в пределах фонда оплаты труда. Работодатель обязуется при составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

3.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 111, 112 ТК РФ, запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и оформляется приказом о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за подписями директора колледжа и работника.

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

Если работник по собственной инициативе вышел на работу в выходной или нерабочий праздничный день (без письменного распоряжения работодателя и оформления приказа о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за подписями директора колледжа и работника), то работодатель не обязан компенсировать такую работу оплатой в двойном размере, а также не обязан оплачивать этот день работы).

3.19. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и без его согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Оформляется приказом о привлечении к сверхурочной работе за подписями директора колледжа и работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Если работник задерживается на работе по собственной инициативе, такая работа не считается и не оплачивается как сверхурочная. (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 марта 2008 г. N 658-6-0).

Также не признается сверхурочной работой выполнение трудовых обязанностей в рамках ненормированного рабочего дня.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, закреплённой графиком отпусков, утверждённым директором колледжа с учетом мнения профкома и подписанным каждым работником, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Лицам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается в соответствии с п. 3.2. и п. 3.22. настоящего коллективного договора.

3.22. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска регулируется Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, в государственных учреждениях Свердловской области финансируемых за счет

средств областного бюджета (утв. Постановлением Правительства Свердловской области от 30.03.2004г. № 209-ПП).

Наименование должности	Календарные дни
Директор	56
Заместитель директора по учебной работе	56
Руководитель отдела художественного образования	56
Начальник отдела по воспитательной работе	56
Заведующий отделением дополнительного образования	56
Преподаватель	56
Концертмейстер	56
Педагог-психолог	56
Старший методист	56
Воспитатель	56
Заместитель директора по АХР	28 + 6 доп.
Главный бухгалтер	28 + 6 доп.
Главный библиотекарь	28
Специалист по охране труда	28 + 3 доп.
Юрисконсульт	28 + 6 доп.
Заведующий общежитием	28 + 6 доп.
Старший специалист по кадрам	28 + 6 доп.
Заместитель директора по методической работе	56
Заведующий кабинетом информатики и ИКТ	56
Заведующий хозяйством	28 +3 доп.
Техник-лаборант	28 + 6 доп.
Заведующий учебно-производственными мастерскими	28
Бухгалтер	28 + 6 доп.
Экономист	28 + 6 доп.
Фельдшер	28
Техник - программист	28 + 6 доп.
Библиотекарь	28
Кассир	28
Секретарь учебной части	28 + 6 доп.
Лаборант	28
Архивариус	28
Настройщик пианино и роялей	28
Водитель автомобиля	28 + 3 доп.
Кладовщик	28
Вахтер, уборщик производственных и служебных помещений, плотник, дворник, дежурный общежития	28
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	28
Слесарь-сантехник	28
Помощник руководителя	28+6 доп.
Контрактный управляющий	28+6 доп.

3.23. По семейным обстоятельствам, по причинам указанным ст. 124 ТК РФ и иным уважительным причинам, ежегодный оплачиваемый отпуск по согласованию работодателя и работника может быть продлен или перенесен на другое время.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок определяемый работодателем с учетом пожеланий работника по его письменному заявлению в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником;
- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется;
- запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.25. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.26. Отзыв работника из отпуска допускается по письменному приказу директора колледжа и только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.27. Работники имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы. Данные отпуска предоставляются по письменному заявлению работника при наличии уважительных причин, с согласия работодателя. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в следующих случаях:

1. похороны близких родственников – 5 календарных дней;
2. проводы детей в армию – 1 календарный день;
3. юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;
4. первого сентября для матерей имеющих детей-школьников в возрасте до 12 лет, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников до 12 лет – 1 календарный день;
5. рождение ребенка (отцу) – до 5 календарных дней;
6. бракосочетание – до 5 календарных дней;
7. участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

8. работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
9. при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
10. серебряной, золотой свадьбы – 2 календарных дня;
11. отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке;
12. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
13. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
14. при отсутствии больничного листа в течение календарного года – до 3 календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы не предоставляется дополнительно, если события, перечисленные в п.п. 1-11 п. 3.25. настоящего Коллективного договора (включительно), произошли во время очередного, дополнительного или ученического отпуска работника.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.28. Работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в удобное для него время;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в удобное для него время;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в удобное для нее время;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в удобное для него время.

Работникам, указанным в п. 3.26. настоящего Коллективного договора, по их письменному заявлению, предоставляемый дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.29. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами, по письменному заявлению работника, четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой за счет средств социального страхования.

3.30. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск с сохранением заработной платы по случаю смерти близких родственников – до 3 календарных дней. Под близкими родственниками понимаются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители

и дети, дедушка, бабушка, внуки), полнородные и неполнородные (имеющими общего отца (единокровные) или мать (единоутробные) братья и сестры.

3.31. На основании локального нормативного акта работодателя работники могут быть переведены на дистанционную работу, в том числе при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части, с предоставлением удаленного доступа для выполнения определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, с использованием для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Порядок перевода на дистанционную работу работников предусмотрен ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ СО «ККИ».

3.32. При изменении организационно-правовой формы объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений и оборудования не допускается ухудшение условий труда и отдыха работников.

3.33. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы. Периодичность и продолжительность такого освобождения от работы зависит от возраста работника и наличия у него статуса пенсионера/предпенсионера (ТК РФ, Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ СО «ККИ»). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления на имя директора колледжа, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подается в отдел кадров. Если директор колледжа не согласен с датой освобождения от работы работника для диспансеризации, указанной в заявлении, работнику предлагается выбрать другую альтернативную дату. Результаты рассмотрения заявления директор колледжа или лицо его замещающее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

Факт согласования заявления об освобождении от работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях подтверждается оформлением приказа о предоставлении работнику дня (дней) для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях. После прохождения диспансеризации работники обязаны предоставлять в отдел кадров колледжа справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, но не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда работников ГБПОУ СО «Краснотурьинский колледж искусств» (далее по тексту - Положение об оплате труда) и условиями трудового договора.

4.2. Колледж в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет минимальные размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий (стимулирующих выплат), и иных выплат в соответствии с Положением об оплате труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и производит индексацию заработной платы.

4.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема финансирования бюджетных обязательств областного бюджета на предоставление субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер заработной платы работников в месяц, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством РФ.

4.4. Размер заработной платы работников определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа и согласно штатному расписанию.

4.5. Заработная плата включает в себя должностной оклад, установленный в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа, а также может включать выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда колледжа, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) За интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) За качество выполняемых работ;
- 3) За стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) За напряженность и сложность выполняемых работ;
- 5) Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера определяются колледжем с учетом рейтинговых листов, подаваемых ежемесячно работниками в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по премированию работников и директором колледжа с учетом

обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и мнения профкома колледжа.

Выплата премий может производиться ежемесячно, ежеквартально, а также по итогам работы года при наличии средств на эти цели. По решению директора колледжа на срок от 1 года педагогическим работникам, имеющим большой опыт педагогической и научной работы, может быть установлена премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в сферах образовательной деятельности, что подтверждается ходатайствами руководителей структурных подразделений колледжа.

По решению директора колледжа работникам, в пределах финансовых средств на оплату труда, может выплачиваться единовременная премия в связи с юбилеями (50, 55, 60 и т.д. лет), а также к юбилейным датам колледжа.

Директор колледжа вправе полностью или частично приостановить выплату работникам премий за некачественное выполнение или невыполнение обязанностей, а также в случае однократного грубого или неоднократного нарушения трудовых обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка или Устава колледжа, в частности в случае:

- регулярных опозданий на работу более трех раз месяц;
- прогула;
- невыполнения распоряжения директора колледжа, заместителей директора колледжа;
- нарушения трудовой дисциплины;
- наличие обоснованных обращений работников к директору колледжа по поводу недобросовестной деятельности структурного подразделения или отдельного работника;
- невыполнение должностных обязанностей и т.п.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа должна составлять не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Министерства культуры Свердловской области.

Объем средств на оплату труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых колледжем государственных услуг по приказу Министерства культуры Свердловской области.

4.6. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются:

- заработная плата за первую половину месяца: 23 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца: 8 числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца должна выплачиваться на основании табеля за фактическое отработанное время.

Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевые счета сотрудников.

Выплата заработной платы производится с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается заработная плата.

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

4.8. Выдача расчетных листков оплаты труда осуществляется бухгалтерией колледжа не позднее 5-ти дней со дня выдачи заработной платы. При увольнении работника бухгалтерия колледжа производит полный расчет за фактически отработанное время в день увольнения.

4.9. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя начало отпуска, по заявлению работника, может быть перенесено на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей.

4.10. Особенности порядка направления работников в служебные командировки регулируется ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и настоящим Коллективным договором.

4.11. Размеры возмещения расходов связанных со служебными командировками работников регулируются ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений" и настоящим Коллективным договором.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам государственных учреждений Свердловской области осуществляется в следующих размерах:

- расходы по бронированию и найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное жилое помещение), в том числе в случае вынужденной остановки в пути (при предоставлении документов, подтверждающих факт вынужденной остановки в пути) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера. Расходы на выплату суточных - в размере 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути (при предоставлении документов, подтверждающих факт вынужденной остановки в пути);

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в вагоне повышенной комфортности, отнесенной к вагонам экономического класса, с четырехместными купе категории «К» или в вагоне категории «С» с местами для сидения;

- морским и речным транспортом – по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- воздушным транспортом – по тарифу экономического класса;
- автомобильным транспортом – по стоимости проезда в транспорте общего пользования, осуществляющем регулярные перевозки пассажиров и багажа.

4.12. Иные расходы, произведенные работником без разрешения работодателя, не возмещаются.

4.13. При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается директором колледжа с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

4.14. Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с директором колледжа остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику в порядке и размерах, указанных п. 4.11. настоящего Коллективного договора.

4.15. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и в размерах указанных п.4.11 настоящего Коллективного договора.

4.16. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Аванс выдается не позднее, чем за один день до выезда в служебную командировку, при наличии денежных средств и письменного заявления работника на имя директора колледжа, представленного не позднее, чем за 7 рабочих дней до выезда в служебную командировку. При отсутствии письменного заявления, либо предоставлении его позднее указанного срока, выплата денежного аванса не гарантируется.

4.17. Работники по возвращении из служебной командировки в течение трех рабочих дней обязаны представить в бухгалтерию колледжа авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданным ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы: документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

4.18. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с директором колледжа.

4.19. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

Оплата труда работника при переводе на легкий труд в соответствии с трудовым законодательством:

- при переводе лица на легкий труд (нижеоплачиваемую работу), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода;

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

- в случаях, когда работнику требуется временный перевод на более легкий труд (нижеоплачиваемую работу), в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, за ним сохраняется средний заработок - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.20. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение

независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

5.1. Работодатель с участием профсоюза обеспечивает установленные законодательством Российской Федерации условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. При планировании расходов работодатель предусматривает выделение средств на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере, предусмотренном законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации из бюджета субъекта Российской Федерации.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.3. Обязательства работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами колледжа;

- правильно применять выданные им средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение по охране труда, 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;

- немедленно извещать своего непосредственного работодателя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении

которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры").

Отказ или уклонение от прохождения медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины, за которое работник привлекается к дисциплинарной ответственности. Работники, не прошедшие в установленном порядке медицинский осмотр, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работниками работы, обусловленной трудовым договором к работе не допускаются (отстраняются от работы). Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами (статьи 76, 212 ТК РФ).

В соответствии с перечнем работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (утв. постановлением Правительства от 15.07.1999г. № 825), работа в колледже требует обязательного проведения профилактических прививок.

Отсутствие профилактических прививок у работников влечет за собой отстранение от работы по приказу директора колледжа (Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок").

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не сохраняется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (статья 76 ТК РФ).

Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения на рабочем месте опасности, угрожающей жизни или здоровью работника, вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, до устранения такой опасности, что не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

О возникшей опасности работник уведомляет работодателя письменно. Работодатель обязан принять все меры для устранения опасности, угрожающей жизни или здоровью работника. Если работодатель не принимает меры для устранения такой опасности, работник имеет право покинуть рабочее место до устранения возникшей опасности, предупредив об этом работодателя письменно, при этом заработная плата начисляется работнику в полном объеме.

5.4. Обязательства работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- в соответствии с ТК РФ обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования колледжа, а также при осуществлении технологических процессов, применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (статьи 22, 163, 212 ТК РФ);

- введение должности специалиста по охране труда;

- разработку и реализацию Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда для обеспечения конституционного права работников на здоровье и безопасные условия труда, предупреждение и сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009г. № 290н, типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".);

- применение прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном Законодательством Российской Федерации о

техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест с проведением необходимых исследований и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами в этой сфере. По результатам проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест установить работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее по тексту – Федеральный закон № 426-ФЗ). Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном Федеральным законом № 426-ФЗ, а в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанным медицинскими осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

По желанию и на средства работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры могут проводиться по расширенной программе по договору с лечебно - профилактическим учреждением (организацией) (Приказ Министерства здравоохранения Свердловской области и ФГУ Центр государственного санитарно - эпидемиологического надзора в Свердловской области от 21 июня 2003 г. N 434-п/01/1-176 "О мерах по совершенствованию организации профпатологической помощи в Свердловской области", ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию");

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- не допущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности колледжа;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, в сроки, нормативными правовыми актами по охране труда;

- установленный нормами оптимальный и допустимый температурный режим в помещениях (учебных кабинетах) колледжа, подготовленных к зимнему периоду. При понижении температуры воздуха в помещениях (учебных кабинетах) колледжа ниже + 18 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона, работодатель переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. В случае несоответствия температурного режима допустимому (температура ниже +18 градусов Цельсия) в помещениях (учебных кабинетах) колледжа осуществляется, по возможности, перенос учебных занятий в помещения (учебные кабинеты) колледжа с нормальным температурным режимом, а при невозможности этого, учебные занятия в колледже сокращаются. При снижении температуры воздуха в помещениях (учебных кабинетах) колледжа ниже + 15 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона работодатель принимает решение о прекращении учебных занятий в колледже. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в колледже являются рабочим временем педагогических работников. В этот период педагогические работники

привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в колледже в порядке и на условиях, предусмотренных п. 3.5. настоящего Коллективного договора;

- наличие и функционирование всех мест общего пользования в зданиях колледжа в соответствии с санитарными нормами;

- проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции и инициатив по профилактике ВИЧ-инфекции на рабочем месте.

5.5. Обязательства профсоюза по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Профсоюз обязан:

- оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

- организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана улучшения условий и охраны труда уполномоченным лицом по охране труда;

- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана улучшения условий и охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Администрация колледжа должна проводить регулярную информационно-разъяснительную работу по профилактике ВИЧ/СПИД среди работников, правах работников, имеющих заболевания ВИЧ/СПИД и гарантиях их прав на труд.

5.6. Для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, в колледже создана комиссия по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работникам предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

6.2. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск). Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска определяется в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое время.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его письменного заявления и оформляется приказом директора колледжа.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы.

На время длительного отпуска за педагогическим работником сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи. Не использованный педагогическим работником длительный отпуск не может быть присоединен к следующему длительному отпуску. Педагогические работники имеют право досрочно выйти из длительного отпуска и в дальнейшем использовать оставшуюся часть длительного отпуска в другое, согласованное с работодателем, время.

6.3. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, при наличии условий, указанных в Постановлении Правительства РФ от 29.10.2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"».

6.4. В целях расширения системы социальных выплат, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работодатель вправе оказывать единовременную материальную помощь работникам в следующих случаях:

- - в связи с приобретением дорогостоящих медикаментов, при наличии подтверждающих документов и следующих условий:
 - - общая сумма, приобретенных работником дорогостоящих медикаментов, не должна превышать 4 000 (четыре тысячи) рублей;
 - - дорогостоящие медикаменты должны быть назначены работнику лечащим врачом (наличие рецепта, который заверен подписью и личной печатью врача, а также печатью медицинского учреждения).
 - - дорогостоящие медикаменты должны быть приобретены за счет собственных средств работника (с обязательным предоставлением всех чеков на покупки этих медикаментов);
 - - дорогостоящее лечение зубов, предусмотренное перечнем медицинских услуг и перечнем дорогостоящего лечения (утвержденного Постановлением Правительства РФ от 08.04.2020г. № 458 "Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы, оплаты которых за счет собственных средств

налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета"), при наличии подтверждающих документов (раз в 5 лет);

- - в связи с приобретением дорогостоящих музыкальных инструментов, при наличии подтверждающих документов;
- - утрата имущества в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.), при наличии подтверждающих документов;
- - в связи с тяжелым материальным положением, при наличии подтверждающих документов;
- - в связи с похоронами близких родственников, при наличии подтверждающих документов;
- - при уходе работника в отпуск.

Решение об оказании материальной помощи принимается комиссией по премированию работников.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника по решению комиссии по премированию.

6.5. Работникам при наступлении страховых случаев выплачиваются определенные законодательством виды обеспечения по страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Работникам оплачивается первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя по листку нетрудоспособности.

В случаях производственного травматизма и профессионального заболевания работнику предоставляются в полном объеме все необходимые виды обеспечения по страхованию, в том числе оплата расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Работодатель вправе в конце календарного года при наличии средств на эти цели поощрять работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих в течение года листков нетрудоспособности.

6.6. Работодатель по письменной просьбе трудового коллектива выделяет время в спортзале колледжа для занятий спортивных секций работников.

6.7. В целях создания условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации" Распоряжение Правительства Свердловской области от 10 апреля 2013 г. N 418-РП), работодатель, при возможности, предоставляет льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, а именно:

- установление гибкого графика работы (неполного рабочего времени);
- обеспечение приоритетного права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям;
- первоочередное предоставление вакансий при сокращении численности или штата работников.

6.8. Работники имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности не реже одного раза в 3 года. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников.

Работодатель оплачивает работникам прохождение курсов повышения квалификации (КПК) в пределах Свердловской области. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

6.9. Работнику, совмещающему работу с получением образования, направленному на получение образования работодателем и уже имеющему профессиональное образование соответствующего уровня, работодатель предоставляет все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. В этом случае между работником и работодателем заключается трудовой договор или ученический договор в письменной форме (статья 177 ТК РФ).

6.10. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

6.11. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

С учетом того, что все расходы, понесенные работником при использовании личного имущества, должны быть согласованы с работодателем и подтверждены документами (их копиями, заверенными в установленном порядке) на приобретение, которыми можно подтвердить право собственности работника на используемое им имущество. Это могут быть: технический паспорт ПК, чек и т.д.

Для того, чтобы колледжу определить размер и составить расчет компенсации расходов, связанных с использованием работником личного имущества, работнику необходимо предоставить в колледж документы, подтверждающие рыночную стоимость используемого работником имущества, так как размер компенсации должен иметь экономическое обоснование и исходить из документально подтвержденной стоимости имущества и времени его использования по служебным целям. А также необходимо предоставить в колледж документы, которыми можно подтвердить фактическое использование работником личного имущества в интересах работодателя при выполнении им своих трудовых обязанностей.

Для того, чтобы оформить письменное соглашение сторон по оплате расходов, связанных с использованием работником личного имущества работнику необходимо написать на имя директора колледжа служебную записку (заявление) с указанием вида и индивидуализирующих признаков имущества, принадлежащего работнику на праве собственности, и используемого в служебных целях, времени его использования и подтвердить это указанными выше документами (их копиями, заверенными в установленном порядке), приложив их к данной служебной записке (заявлению), также работник может приложить свой вариант расчета размера компенсации, который оформляется в произвольной письменной форме.

7. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация – это периодическая проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы. Основная задача проведения аттестации заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором.

Работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, проводимой в порядке, установленном в соответствии с законодательством.

7.2. Аттестация работников проводится в соответствии с ТК РФ, Положением «Об аттестации работников ГБПОУ СО «Красноурьинский колледж искусств», Уставом и иными локальными нормативными актами колледжа.

7.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится Аттестационной комиссией Министерства культуры Свердловской области.

7.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится Аттестационной комиссией колледжа согласно Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276. Состав комиссии утверждается приказом директора колледжа.

7.5. Аттестация директора колледжа проводится в Министерстве культуры Свердловской области.

8. ПРОФСОЮЗ.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗА С РАБОТОДАТЕЛЕМ

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Выборным органом профсоюза колледжа является профсоюзный комитет колледжа (далее - профком), в лице председателя профкома, заместителя председателя профкома.

8.1. Работники и работодатель строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюза, всемерно способствовать его деятельности не противоречащей действующему законодательству, учитывать мотивированное мнение профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим Коллективным договором.

8.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют профсоюз или иные представители, избираемые работниками.

8.3. Работодатель и профсоюз обязуются:

а) сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности колледжа;

б) признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

в) обеспечивать регулярное и полное информирование другой стороны по социально-трудовым вопросам, касающимся работников.

Все решения по названным выше вопросам, принимать после взаимных консультаций.

8.4. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза колледжа, защищает их интересы в судебных и правоохранительных органах, ходатайствует перед работодателем о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий, осуществляет пропаганду трудового законодательства, представляет интересы работников, не являющихся членами профсоюза по их письменной просьбе, содействует работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и установлению благоприятного климата в трудовом коллективе колледжа, разъясняет всем работникам положения коллективного договора и содействует его реализации, оказывает информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь работникам, являющимся членами профсоюза.

Профсоюз защищает права и интересы членов профсоюза колледжа по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе колледжа в случае наделения его полномочиями на представительство в установленном порядке.

Профсоюз оказывает материальную помощь членам профсоюза, исходя из финансовых возможностей.

8.5. Профсоюз не отвечает по обязательствам колледжа, который в свою очередь не отвечает по обязательствам профсоюза.

8.6. Работодатель признает работу в составе профсоюза колледжа значимой для деятельности колледжа и принимает во внимание при поощрении работников и их аттестации.

8.7. Работодатель, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюза при осуществлении ими деятельности:

- по охране прав работников;
- контролю за расчетами заработной платы работников;
- контролю за состоянием трудовых книжек работников;

- беспрепятственному посещению колледжа и рабочих мест, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.8. Профсоюз вправе получать от работодателя информацию по социально – трудовым вопросам.

8.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 %, на основании их личных заявлений.

8.10. Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование и обслуживание, необходимое для его деятельности помещение, средства связи, необходимое компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование и обслуживание в согласованное время актовые залы, учебные аудитории и другие помещения колледжа для проведения профсобраний и конференций, при необходимости, транспортные средства, копировально - множительную технику и факс.

8.11. Члены профсоюза колледжа, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в совещаниях, в качестве делегатов съездов и конференций созываемых профсоюзами, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.12. Членам профсоюза колледжа предоставляется возможность, по согласованию с работодателем, выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива в рабочее время.

8.13. Членам профсоюза предоставляются все гарантии, предусмотренные ТК РФ.

8.14. Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, без мотивированного мнения профсоюза колледжа.

8.15. Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзом. Обязательное согласование с профсоюзом требуется при принятии и утверждении локальных нормативных актов колледжа, касающихся системы оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок (окладов), норм труда и других социально - трудовых вопросов колледжа, в котором работают члены данного профсоюза.

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения провести

дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.16. Профсоюз, в период действия коллективного договора, при своевременном и полном выполнении условий настоящего Коллективного договора со стороны работодателя, не призывает трудовой коллектив колледжа к забастовкам или иным коллективным действиям, содействует работодателю в урегулировании конфликта всеми законными способами, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

8.17. В случае нарушения работодателем условий настоящего Коллективного договора профсоюз вправе направить работодателю требование об устранении этих нарушений. Работодатель в течение семи рабочих дней с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, обязан сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения профсоюз имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, предусмотренного статьями 398 - 418 ТК РФ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также орган, зарегистрировавший коллективный договор.

9.2. Для осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию, за исключением конфиденциальной, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

9.3. Для подведения итогов выполнения настоящего Коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание (конференцию) работников не реже одного раза в год.

9.4. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или искажившие ее, нарушающие порядок и осуществление контроля за выполнением коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и Кодексом об административных правонарушениях РФ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

10.2. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет, после обсуждения и принятия такого решения на общем собрании (конференции) работников. Такое решение оформляется протоколом собрания. Продление действия коллективного договора допускается один раз.

10.4. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после их обсуждения уполномоченными представителями сторон, по взаимному соглашению сторон и оформляются в виде отдельно подписанного сторонами документа (Приложения) и протокола общего собрания (конференции) работников и доводятся до сведения всего трудового коллектива в течение семи рабочих дней после подписания. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства.

10.5. Предложения по разработке и заключению нового коллективного договора вносятся работодателем, профкомом или любым членом трудового коллектива.

10.6. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.7. Проведение коллективных переговоров и подготовка проекта нового коллективного договора производится в соответствии с ТК РФ.

10.8. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с ТК РФ.

10.9. Подготовка проекта нового коллективного договора на очередной период должна быть завершена сторонами до двухнедельного истечения сроков прежнего коллективного договора.

10.10. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа учреждения, реорганизации колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

При смене формы собственности колледжа настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации колледжа настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.11. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.12. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

10.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.14. Текст коллективного договора подлежит опубликованию на официальном сайте колледжа в информационно - телекоммуникационной сети Интернет в течение 14 (четырнадцать) рабочих дней после его подписания Сторонами.

10.15. Текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 14 (четырнадцать) рабочих дней после его подписания Сторонами.