**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Карелия «Петрозаводский музыкальный колледж имени Карла Эриковича Раутио»**

**ГБПОУ РК "Петрозаводский музыкальный колледж им. К.Э. Раутио"**

ОРГН *1021000529945,* ИНН *1001040520,* КПП *100101001,*

юридический адрес: г.Петрозаводск, ул.Свердлова, дом 25

Принят на общем собрании

трудового коллектива

« 31 » мая 2019 года

протокол № 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2019 по 2022 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(должность, Ф.И.О.)*

**От работодателя: От работников:**

Директор ГБПОУ РК "Петрозаводский Председатель первичной

музыкальный колледж им. К.Э. Раутио" профсоюзной организации

ГБПОУ РК "Петрозаводский

музыкальный колледж им. К.Э. Раутио"

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В.Холодкова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Смурова

приказ от « 31 » мая 2019 г. № 48 « 31 » мая 2019 г.

М.П. М.П.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Карелия «Петрозаводский музыкальный колледж имени Карла Эриковича Раутио» (далее - Колледж).

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативно - правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов Работников Колледжа и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Договора являются:

Работники Колледжа:

- работники, являющиеся членами Профсоюза работников культуры (далее - профсоюз), в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) *Смуровой Лилии Николаевны*;

- работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочившие профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 29 - 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель в лице его представителя - директора Колледжа *Холодковой Ларисы Владимировны*.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Колледжа (ч.3 ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Договор сохраняет свое действие при смене представителей сторон.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании, а также в случае изменения наименования) Колледжа настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности Колледжа настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия настоящего Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.9. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения Работников Колледжа.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.13. Стороны договорились о том, что Работники Колледжа в лице их представителя - первичной профсоюзной организации участвуют в управлении Колледжем в форме мотивированного мнения, которое учитывается при принятии решения Работодателем по определенным сторонами вопросам (ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.14 Первичная профсоюзная организация, которая не объединяет более половины работников данного работодателя, при принятии Договора может быть уполномочена на ведение коллективных переговоров решением общего собрания работников путем тайного голосования (часть 4 [ст. 37](http://base.garant.ru/12125268/6/) Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.15. Нижеперечисленный перечень локально нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель принимает только с учетом мнения профкома, после их обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива и доводит их до сведения всем Работникам Колледжа под роспись:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору);

- Соглашение по охране труда (Приложение № 2 к Коллективному договору);

- Положение об оплате труда работников;

- Иные локальные нормативные акты непосредственно связанные с трудовой деятельностью работников Колледжа.

**2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативно - правовыми актами, Уставом Колледжа, а также настоящим Коллективным договором и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевым и региональным соглашениями.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передается Работнику, под роспись, а второй хранится в личном деле Работника у Работодателя. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме, в соответствии со ст.72 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.7. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Колледжа, изменение образовательных программ и т.д.) без изменения трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности Работника.

2.8. При изменении по инициативе Работодателя оговоренных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан письменно уведомить об этом работника не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. При заключении трудового договора Работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. При прекращении трудового договора Работодатель в день увольнения обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести выплату всех сумм, причитающихся Работнику.

**3. Учебная нагрузка педагогических работников**

3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается Работодателем на начало учебного года, исходя из програм­м, количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, движением контингента (выпуски обучающихся, переводы из других учебных заведений, восстановления и отчисления обучающихся, приём на первый курс) и соответствии с 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».

3.2. Объем учебной нагрузки (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы устанавливается из расчета 18 часов в неделю (720 часов в учебном году) для преподавателей и 24 часа в неделю (960 часов в учебном году) для концертмейстеров. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем более 36 часов в неделю (1440 часов в учебном году) для преподавателей и концертмейстеров.

3.3. При определении объема нагрузки педагогических работников учитываются результаты профессиональной деятельности, выраженные в достижениях обучающихся на творческих конкурсах; объем методической и профессиональной ориентационной работы с выпускниками музыкальных школ и других потенциальных абитуриентов, а также участие в общественной работе Колледжа, в коллегиальных руководящих органах Колледжа.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный *на начало учебного года*, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов - комплектов).

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный *в текущем учебном году*, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп, сокращением количества классов (классов - комплектов).

3.8. Временное или постоянное изменение (увеличение или сокращение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 3.6. и 3.7.

3.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение и снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

3.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Колледж является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы или обеспечены в меньшем объеме, с их письменного согласия.

3.12. Работодатель обязан ознакомить с учебной нагрузкой на новый учебный год по состоянию текущего учебного года, под подпись педагогических работников Колледжа до их ухода в очередной отпуск.

**4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

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

4.2. В соответствии со ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации и со ст. 47 (подпункт 2 пункта 5) Федерального закона Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. Работодатель обязуется:

4.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года в соответствии с планом-графиком повышения квалификации за счет средств работодателя.

4.2.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. ст. 173 - 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Работодатель оказывает организационную, методическую и консультационную помощь Работнику при подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с порядком, установленным нормативными актами Российской Федерации.

По результатам проведения аттестации в целях установления квалификационной категории (высшей или первой) со дня принятия решения Аттестационной комиссией, Работодатель производит оплату труда Работнику в соответствии с присвоенной категорией.

**5. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству**

5.1. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

**6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время Работников определяется Прави­лами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации) (Приложение № 1).

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - управленческого, учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Колледжа ус­танавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать: для женщин - 36 часов в неделю, для мужчин - 40 часов в неделю. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

6.3. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом норм часов педагогической работы, за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями.

6.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между Работником и Работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии:

- по просьбе беременной женщины;

- для одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возраст до восемнадцати лет);

- для 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 предоставлении неполного рабочего времени работодатель руководствуется ст. 93 Трудового Кодекса Российской Федерации. 6.6. Привлечение Работников Колледжа к выполнению работы, не требующей специальных знаний и не предусмотренной трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работников за дополнительную оплату в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Колледжа.

6.7. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 от 11 мая 2016 года «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул в соответствии с утвержденным графиком методической работы и уведомлением педагогических работников за месяц до начала каникул под роспись.

Для работников, не связанных непосредственно с осуществлением педагогической деятельности, рабочим временем в данный период является время, определенное трудовым договором.

6.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.9. Обязанность Работодателя - предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью: для педагогических работников - 56 календарных дней и 28 календарных дней для остальных Работников Колледжа, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 16 календарных дней (ст. ст. 115, 116 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работник должен быть ознакомлен с графиком отпусков под роспись.

6.11. С приказом о предоставлении отпуска (о времени начала отпуска) Работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.12. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с личного согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.14. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.15. Работодатель также обязуется предоставлять Работникам оплачиваемые дни отсутствия на работе в следующих случаях:

- при рождении ребенка (отцу) - 1календарный день;

- для проводов детей в армию (родителям) - 1 календарный день;

- в случае свадьбы Работника - 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители, родные братья и сестры) - 3 календарных дня.

6.16. Предоставление Работникам отпуска без сохранения заработной платы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Продолжительность определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, а в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, - по соглашению между Работником и Работодателем.

6.17. Работнику по его письменному заявлению, с согласия Работодателя, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному заявлению отдельных категорий Работников, предоставление отпуска без сохранения заработной платы является обязательным.

6.18. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, и одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.19. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

6.20. Работодатель обязан предоставить отпуск работнику вне графика при предъявлении им путевки на санаторно - курортное лечение.

**7. Оплата и нормирование труда**

7.1. При установлении размеров оплаты труда Работников Работодатель опирается на трудовое законодательство Российской Федерации и нормативно-правовые акты Республики Карелии, регулирующие деятельность Работодателя в этой области.

Оплата труда работников Колледжа осуществляется на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 32 постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказов Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», приказа Федерального агентства по образованию от 11 сентября 2008 года № 1200, постановлений Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений и органов государственной власти Республики Карелия, финансируемых за счет средств бюджета Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Республики Карелия», приказа Министерства культуры Республики Карелия от 30 октября 2008 года № 430 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Карелия».

Должностные оклады работников Колледжа устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ) и квалификационными уровнями.

7.2. Условия оплаты труда определены Положением об оплате труда работников Колледжа, Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников Колледжа, Трудовым договором, а также настоящим Договором.

Локальный нормативный акт «Положение об оплате труда работников» утверждается по согласованию с представительным органом Работников.

7.3.Месячная заработная плата Работника за полную одну ставку, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации, Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия.

7.4. Заработная плата работников Колледжа включает в себя:

а) должностной оклад (ставка), установленный в зависимости от квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп должностей;

б) повышающие коэффициенты (персональный повышающий коэффициент к окладу компенсационного характера, персональный повышающий коэффициент к окладу, персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности);

в) выплаты компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты в работе, за качество выполняемых работ, за выслугу лет в сфере культуры и искусства, премиальные выплаты по итогам работы).

7.5. Расчет оплаты труда преподавателей и концертмейстеров с учетом измененной нагрузки осуществляется со дня (даты) ее корректировки.

7.6. При направлении Работника Колледжа в командировку оплата труда производится путем начисления среднедневного заработка Работника из расчета двенадцати месяцев, предшествующих данной командировке.

7.7. В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации № 922 от 24.12.2007 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» расчет средней заработной платы Работника, независимо от режима его работы, производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

7.8. Заработная плата за отработанный период выплачивается не реже чем каждые полмесяца: первая половина заработной платы - 20 - го числа текущего месяца, вторая половина - 5 - го числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Накануне выдачи заработной платы Работникам Колледжа выдаются расчетные листки.

Заработная плата по письменному заявлению Работника перечисляется на банковский счет работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (с учетом своевременности финансирования Колледжа учредителем).

7.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от сумм, невыплаченных в срок, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**8. Социально-бытовые вопросы, гарантии и компенсации**

8.1. Работодатель обязуется организовывать в Колледже доступное и качественное, соответствующее действующим нормам и правилам общественное питание, и контролировать совместно с профкомом точки питания (буфет, автомат для горячих напитков) по ассортименту, ценам, ценообразованию, санитарным нормам и исправности торгового инвентаря, а также по соблюдению режима работы. С учетом мотивированного мнения профкома, содержащего предусмотренные законодательством основания, Работодатель может инициировать расторжение договоров с предприятиями, организующими питание в Колледже.

8.2. Работодатель оплачивает Работнику и неработающим членам семьи стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением Правительства Республики Карелия № 217-П от 30.06.2017 «Об утверждении Положения о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно отдельным категориям лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия, и их неработающим несовершеннолетним детям».

8.3. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками, Работникам в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением Правительства Республики Карелия № 429-П от 24.12.2015 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Республики Карелия, и работникам государственных учреждений Республики Карелия».

**9. Охрана труда и здоровья**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, правилам противопожарного режима в Российской Федерации.

9.1.3. Организовывать обучение по охране труда и правилам противопожарного режима в соответствии с конкретными условиями труда каждого Работника Колледжа и проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года, а также в течение всего рабочего периода.

9.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правилам противопожарного режима, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа.

9.1.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

9.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты за счет Колледжа (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.10. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=559B6F4D1EBA026410C99209B47EA046758139F7E071C3BDA88D237A4E48981C78F9374A656B4874x0m9L) о специальной оценке условий труда.

9.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных ежегодных медицинских осмотров за счет средств Работодателя согласно законодательства Российской Федерации и в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011 (ред. от 06.02.2018) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

9.1.12. Обеспечивать безопасность работ при эксплуатации здания, оборудования, а также соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

9.2. Работники колледжа обязаны:

9.2.1. Соблюдать нормы, правила, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, а также требования по производственной санитарии и противопожарной безопасности.

9.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.3. Проходить в срок обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи, пострадавшим на производстве, проходить в установленные сроки инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или директора Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Колледже и об ухудшении состояния своего здоровья.

9.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) и внеочередные (по направлению директора Колледжа в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами) медицинские осмотры.

**10. Гарантии, права и обязанности профкома**

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника Колледжа в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, настоящего Договора, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном месте для всех Работников Колледжа.

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза.

10.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа.

10.7. Члены профкома включаются в состав комиссий Колледжа.

10.8. Работодатель учитывает мнение профкома при рассмотрении следующих вопросов:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы, принятие которых рассматривается только с учетом мнения профкома.

10.9. В обязанности профкома входит:

10.9.1. Проводить разъяснительную работу в коллективе, направленную на ознакомление Работников Колледжа с их трудовыми правами, определенными действующим законодательством.

10.9.2. Организовывать разъяснительную работу среди Работников Колледжа по Правилам внутреннего трудового распорядка и соблюдению трудовой дисциплины c целью повышения качества учебного процесса и труда Работников.

10.9.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- при рождении ребенка в семье,

- в случае свадьбы работника,

- на похороны близких родственников,

- на лечение работников,

- и др.

10.9.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических Работников Колледжа.

10.9.5. Осуществлять проверку наличия должностных инструкций Работников Колледжа.

10.10. Профком имеет право:

10.10.1. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.10.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.10.3. Участвовать в работе комиссий Колледжа по аттестации педагогических Работников, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.10.4. На осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями настоящего Договора, трудового законодательства Российской Федерации и иных норм правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

**11. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

11.1. Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелии.

11.2. Стороны совместно рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия настоящего Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11.5. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет (ч.2 ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.7. Изменения и дополнения настоящего Договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации), являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента подписания их сторонами или со дня, указанного в тексте соответствующего изменения или дополнения.

11.8. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**