

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное профессиональное образовательное учреждение  
Республики Коми «Коми республиканский колледж культуры  
им.В.Т.Чисталева»  
на 2018-2021 гг.

От работодателя:  
Руководитель организации  
или  
уполномоченное им лицо

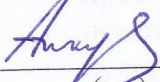
От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
и (или)  
иной представитель, избранный  
работниками на общем собрании  
(конференции)


Директор ГПОУ РК «Колледжа  
культуры»  
\_\_\_\_\_

Председатель профсоюзного комитета  
ГПОУ РК «Колледж культуры»  
\_\_\_\_\_

М.А. Анкудинова  
\_\_\_\_\_

Т.П. Ильина  
\_\_\_\_\_

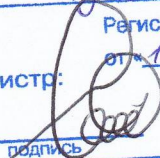
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

(печать)



(печать, при наличии)

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в Министерстве труда, занятости  
и социальной защиты Республики Коми,  
*в 16 часов*  
Регистрационный № *169-К/2018*  
от *16* « *05* » *2018* г.  
Министр: \_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

И.В. Семяшкин  
Ф.И.О.

## Содержание

- 1. Общие положения**
- 1.1. Цель коллективного договора**
- 1.2. Предмет коллективного договора**
- 1.3. Стороны коллективного договора**
- 1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора**
- 1.5. Действие коллективного договора**
- 1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор**
- 1.7. Выполнение коллективного договора**
- 2. Рабочее время и время отдыха**
- 3. Оплата труда**
- 4. Гарантии и компенсации**
- 5. Развитие персонала**
- 6. Условия и охрана труда**
- 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации**
- 8. Приложения:**
  1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников
  2. Перечень рабочих мест, подлежащих оценке по условиям труда
  3. Перечень работников, получающих бесплатно специальную одежду, обувь и санитарные принадлежности
  4. Положение о порядке аттестации работников ГПОУ РК «Колледж культуры»
  5. Положение о порядке аттестации педагогических работников ГПОУ РК «Колледж культуры»
  6. План работы по улучшению условий и охраны труда, мероприятий в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению пожарной безопасности в ГПОУ РК «Колледж культуры»

## **I Общие положения**

### **1.1. Цель коллективного договора**

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении Республики Коми «Коми республиканский колледж культуры им.В.Т.Чисталева» (далее – Колледж культуры).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

### **1.2. Предмет коллективного договора**

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства и устанавливающим более благоприятные условия труда по сравнению с нормативными правовыми актами в сфере труда, а также отраслевыми тарифными соглашениями.

### **1.3. Стороны коллективного договора**

Сторонами настоящего Договора являются:

«Работодатель» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Колледжа культуры Анкудиновой Марины Алексеевны

и «Работники» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя профсоюзного комитета Колледжа культуры Ильиной Татьяны Петровны.

### **1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора**

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

#### **Работодатель обязуется:**

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

предоставлять общему собранию работников ежегодно отчет о результатах финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений (только в обязанности профсоюза, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации), настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

**Работники обязуются:**

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности,

возложенные на них трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

выполнять установленные нормы труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

### **1.5. Действие коллективного договора**

Настоящий Договор заключен сроком на три года (2018-2021 гг.) и вступает в силу с 20 апреля 2018 г.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Республики Коми.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

### **1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор**

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения (*Порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьей 44 ТК РФ*). Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и профсоюзного комитета, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

### **1.7. Выполнение коллективного договора**

Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится

общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

## **Раздел II «Рабочее время и время отдыха»**

Стороны договорились:

2.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.2. Для педагогических работников Колледжа культуры устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом.

2.3. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа культуры устанавливается режим работы, при котором продолжительность рабочей смены может устанавливаться до 12 часов в смену.

На период непредвиденного отсутствия, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

2.4. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

2.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Педагогическим работникам предоставляется (по согласованию) один свободный день в месяц для методической работы и повышения квалификации.

2.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа культуры к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.7. Педагогические работники осуществляют дежурство по Колледжу культуры. Дежурство начинается не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжается не менее 15 минут после их окончания.

2.8. Время каникул является рабочим временем, во время которого педагогические работники осуществляют педагогическую и методическую работу, в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки, определенному им до начала каникул.

2.9. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников Колледжа культуры, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Колледжа

культуры в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

2.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (16 календарных дней) (статья 321 ТК РФ).

2.12. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со статьей 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем.

2.13. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) (статья 335 ТК РФ).

### **Раздел III «Оплата труда»**

#### **3.1. Стороны договорились:**

3.1.1. Оплата труда работников Колледжа культуры осуществляется на основе Положения по оплате труда и материальном стимулировании работников ГПОУ РК «Колледж культуры», которое утверждается директором по согласованию с председателем профсоюзного комитета колледжа культуры, разработанном в соответствии с новой отраслевой и общеотраслевой системой оплаты труда, предусмотренных:

- Постановление Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 года № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;

- Постановление Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 года № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми».

3.1.2. В случае, если должностной оклад, оклад работников Колледжа культуры не определен в соответствии с отраслевой и общеотраслевой системой оплаты труда, то оплата труда таких работников производится на основе межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки и тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Единой тарифной сетки в соответствии с:

- Постановление Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 года № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми».

3.1.3. Установить следующую структуру заработной платы:

- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка) и иные выплаты компенсационного характера (доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника; доплаты молодым специалистам учреждений образования и т.п.);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за выслугу лет), премии и иные поощрительные выплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам);

- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Не входят в состав заработной платы выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, проезд, обучение и другие).

3.1.5. Месячная заработная плата работника Колледжа культуры, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом от 28.12.2017 г. №421-ФЗ. Размер минимальной месячной заработной платы с 1 января 2018 г. установлен в размере 9489 рублей, с 1 мая 2018 г. – 11163 рублей, при условии, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности). Общая сумма начисляемой с 1 января 2018 года месячной заработной платы работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не должна быть менее 9489 рубля, с 1 мая 2018 года – не должна быть менее 11163 рублей.

Под «другими предусмотренными системой оплаты труда видами выплат» понимаются все выплаты, производимые в пользу работника, имеющие характер заработной платы и зафиксированные в коллективном договоре или локальных нормативных актах Колледжа культуры. Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда в структуре МРОТ не учитываются.

3.1.6. Установить, что должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Колледжа культуры, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам культуры и искусства, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным условиями оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства.

3.1.7. Молодым специалистам на срок до 24 месяцев может быть приставлен наставник, которому производится доплата за наставничество в размере, определенном соглашением сторон трудового договора.

3.1.8. До утверждения в установленном порядке Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений бюджетной сферы, включая работников образования, здравоохранения и культуры, применять тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда в части разделов, содержащих должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.9. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) производить в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.1.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Положением «О педагогической нагрузке, соотношении учебной и другой педагогической работы педагогических работников в пределах рабочей недели и учебного года в ГПОУ РК «Колледж культуры» устанавливать исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения представительного органа работников.



Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется приказом директора Колледжа культуры, который принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Заместитель директора по учебной работе знакомит педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, сокращения количества учебных групп (в соответствии с п. 1.5 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, приказ № 1601 от 22.12.2014г.).

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года или о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

3.1.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет директор Колледжа культуры.

### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях) два раза в месяц 25 и 10 числа каждого месяца в кассе Колледжа культуры либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.2.2. Ежемесячно выдавать работникам за 2 дня до выплаты заработной платы расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, согласно форме, утвержденной с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.2.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.2.4. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.2.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.2.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Оплату за время этого простоя работодатель производит в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, как за простой по вине работодателя.

Поскольку действующим законодательством данная выплата не предусмотрена, то оплата за время приостановки работы должна будет производиться за счет экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств.

3.2.7. За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

3.2.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.9. Сверхурочную работу оплачивать в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.10. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двойном размере.

3.2.11. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

3.2.12. За время простоя производить оплату:

- по вине работодателя – в размере двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.2.13. Установить выплаты стимулирующего характера в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (по результатам труда за каждый конкретный показатель) в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГПОУ РК «Колледж культуры».

#### **Раздел IV Гарантии и компенсации**

4.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

4.1.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его командировку.

При направлении работников в служебные командировки, связанные с основной деятельностью Колледжа культуры возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

- за счет бюджетных средств согласно Постановления Правительства РФ от 11.03.2010 г. №46 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций,

финансируемых за счет средств республиканского бюджета Республики Коми», в ред. Постановлений Правительства РК от 09.11.2012 N 477, от 01.12.2014 N 479, которым установлены нормы возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации для работников государственных учреждений Республики Коми;

- за счет приносящей доход деятельности следующие затраты:

- оплата суточных, за каждый день нахождения в командировке:
  - в размере до 200 руб. в сутки в пределах Республики Коми;
  - в размере до 300 руб. в сутки за пределами Республики Коми;
- затраты по найму жилых помещений:
  - расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки;
  - без предоставления документов в размере 12 руб./сутки.

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Колледжа культуры не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Колледжа культуры может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.1.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата работников.

4.1.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

4.1.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.1.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений учреждения, где невозможно приостановить);
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные

с трудовыми отношениями:

4.2.1. Оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов в соответствии с законом Республики Коми «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками организаций, финансируемых из республиканского бюджета Республики Коми».

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Если работник не использовал своё право на получение компенсации в первый год работы, он может воспользоваться им во второй год работы, регулирующий порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно).

4.2.2. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон из собственных средств Колледжа культуры.

4.2.3. При рождении ребенка у работника организации выплачивает ему материальную помощь из собственных средств Колледжа культуры.

4.2.4. В случаях юбилейных дат (50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет) производит единовременную выплату из собственных средств Колледжа культуры.

4.2.5. Организует и проводит торжественные мероприятия к праздничным дням: Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя.

4.2.6. Производит расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.7. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

## **Раздел V «Развитие персонала»**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, 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 в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки ( в соответствии со статьей 187 ТК РФ).

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома:

5.2.1. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Организует дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (в соответствии со ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

5.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

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

5.7. Организует проведение аттестации педагогических и иных работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и Положением об аттестации работников ГПОУ РК «Колледж культуры» (Положение №4, №5) и по её результатам устанавливает работникам соответствующие квалификационные категории, разряды оплаты труда, педагогическим работникам – в соответствии с присвоенной квалификационной категорией - размер, повышающий должностной оклад со дня принятия решения аттестационной комиссией.

## **Раздел VI «Условия и охрана труда»**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно приложению №6.

6.1.3. Провести оценку условий труда (статья 212 ТК РФ) с последующей сертификацией работ по охране труда согласно приложению №2.

6.1.5. Создать в Колледже культуры комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (статья 218 ТК РФ).

6.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценке условий труда в учреждении.

6.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (статья 212 ТК РФ).

6.1.7. Организовать проверку знаний работников Колледжа культуры по охране труда (статья 212 ТК РФ).

6.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №3.

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

6.1.12. Обеспечить проведение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка (статьи 212, 213 ТК РФ).

6.1.13. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (статья 76 ТК РФ).

6.1.14. Не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра.

6.1.15. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

6.2.1. Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в Колледже культуры;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

6.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

6.3.2. Принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.3. Разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

6.3.4. Обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

6.4. В Колледже культуры создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

## **Раздел VII «Гарантии деятельности профсоюзной организации»**

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа (статья 377 ТК РФ).

7.2. Перечислять профсоюзному органу средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (статья 377 ТК РФ).

7.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза (статья 377 ТК РФ).

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров (статья 37 ТК РФ) и осуществления контроля за соблюдением Договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.