

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«АСТРАХАНСКОЕ ХУДОЖЕСТВЕННОЕ УЧИЛИЩЕ (ТЕХНИКУМ)
ИМЕНИ П.А. ВЛАСОВА»

От Работодателя:

Директор
ГБПОУ АО «Астраханское
художественное училище (техникум)
им. П. А. Власова



/ Т.Н. Прохорова/

«10» апреля 2018 г.

От Работников:

Единый представительный орган
работников
ГБПОУ АО «Астраханское
художественное училище (техникум)
им. П. А. Власова

/ Т.А. Нелида/

«10» апреля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2018-2020 ГОДЫ

414040, г. Астрахань,
ул. Академика Королева, д.27,
тел. 54-05-78

г. Астрахань
2018 г.

Астраханская область
Государственное казенное учреждение Астраханской области «Центр социальной поддержки населения Ленинского района города Астрахани»
Зарегистрирован № 8
«20» 04 2018 г.
Подпись

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей, является правовым актом, устанавливающим взаимные обязательства сторон, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Астраханской области «Астраханское художественное училище (техникум) им. П.А.Власова» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в обеспечение социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 и Соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель ГБПОУ АО «Астраханское художественное училище (техникум) им. П.А.Власова» в лице директора Прохоровой Татьяны Николаевны, действующей на основании Устава и

- работники учреждения – единый представительный орган работников Учреждения (далее по тексту ЕПОР) в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту ППО) Нелида Татьяны Алексеевны, действующей на основании Положения ППО и протокола общего собрания работников Учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по решению комиссии по ведению коллективных переговоров созданной представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по

сравнению с законодательством Российской Федерации, Отраслевым Соглашением и положениями настоящего коллективного договора.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению срока действия настоящего коллективного договора будет инициирована сторонами за три месяца до окончания срока действия настоящего договора. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с ЕПОР.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, в том числе путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.19. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.20. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7-и дней после его подписания.

1.21. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- согласование;
- учет мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- иные формы, определенные действующим законодательством и локальными актами Учреждения.

1.22. Все основные вопросы по установлению льгот и преимущества для работников, более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, решаются сторонами с учётом финансово-экономического положения Учреждения.

1.23. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного процесса (в том числе на основе внедрения новых технологий), учитывая интересы Учреждения и права работников (в том числе по оплате труда).

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих, в соответствии с утвержденной сметой;

- обеспечивать работников Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

- предоставлять представительному органу работников информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

- предоставлять по требованию представительного органа работников информацию о выполнении обязательств по коллективному договору;

- с учетом мнения представительного органа работников реализовать в Учреждении социальные программы (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

- сотрудничать с представительным органом работников в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений

законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

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

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности учебного процесса и производства, использовать передовой опыт коллег;

- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении, профессиональную этику;

- бережно относиться к имуществу Учреждения, не совершать действия (бездействия), влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права, честь и достоинства всех участников образовательного процесса;

- нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к инструментам и оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты в пределах своих полномочий;

2.5. Профсоюзный комитет имеет право:

- на информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанными с ними экономическим вопросам;

Учреждения;

- дачи мотивированного мнения при введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- проявления инициативы и учета мнения по профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам учреждения.

2.6. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (педагогических работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзную организацию либо иной представительный орган работников, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.7 Стороны договорились:

2.7.1. Проводить аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности в строгом соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

2.7.2. Работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, полученных за достижения в отрасли культуры;
- наличия ученой степени кандидата и доктора наук за последние 5 лет;
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или областном уровне за последние 3 года);

2.7.3. Квалификационная категория работнику устанавливается, а оплата труда производится с учетом установленной квалификационной категории со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, независимо от даты издания приказа министерством образования и науки Астраханской области.

2.7.4. При наличии у вновь поступающих работников установленной квалификационной категории по занимаемой должности оплаты его труда производится Учреждением с учетом установленной квалификационной категории.

2.8. Стороны содействуют и оказывают методическую, финансовую помощь при организации и проведении территориальных, областных конкурсов мастерства "Лучший по профессии", "Лучший коллективный договор", "Лучшая профсоюзная организация", "Лучший профсоюзный лидер".

3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

3.1. Стороны договорились, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.3.3. В трудовом договоре оговаривать обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе оплату труда, размер должностного оклада, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения; режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.3.4. Выполнять условия заключённого трудового договора;

3.3.5. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.3.6. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.3.7. Указать в штатном расписании и трудовых договорах с педагогическими работниками правильное наименование должностей согласно номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

3.3.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер и на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.3.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.3.11. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.3.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.3.13. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 и 374 ТК РФ;

3.3.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.4 Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.5. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в связи с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ, изменения в технике и технологии, оснащённости образовательного процесса и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года (выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.2. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для повышения квалификации работников;
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации, на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК);
- в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- оказывать содействие педагогическим работникам при прохождении аттестации, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, компенсировать стоимость обучения работнику, а если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;
- в случае направления работника в служебную командировку возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения в размере фактически произведенных расходов на основании представленных документов, а также суточные в размере, установленном локальными актами учреждения;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;
- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением штата и численности работников, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

5.3. Представлять в профсоюзный комитет в сроки, установленные пунктом 5.2. настоящего коллективного договора, приказы о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства (приказ должен содержать причины сокращения, список сокращаемых должностей и работников).

5.4. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации училища, ухудшения финансово-экономического положения училища.

5.5. Предоставлять работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, свободное от работы время в количестве 4-х часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

5.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.8. Стороны договорились, что:

5.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении,

инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники моложе 18 лет;

- работники, являющиеся членами выборных профсоюзных органов (профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, Комитета, Президиума или Ревизионной комиссии областной организации профсоюза);

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- награжденные государственными наградами и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической и профессиональной деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.8.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством: выходные пособия, компенсации, перевод на другую работу и др. (ст. 178, 180 ТК РФ).

6. Рабочее время

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.2. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки РФ 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» и приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается при тарификации на начало учебного года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (в том числе, заместители руководителя, другие руководящим

работникам), а также работающим по совместительству, устанавливается при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

6.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 6.6. настоящего раздела.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.9. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 час. в неделю, от 16 до 18 лет - не более 35 час. в неделю, для инвалидов I или II группы - не более 35 час. в неделю (ст.92 ТК РФ).

6.11. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (либо – аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.12. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.13. На период работы приемной комиссии, проведения вступительных испытаний и зачисления в учреждение педагогические работники привлекаются к работе в приемной комиссии,

экзаменационных и апелляционных комиссиях по инициативе работодателя на срок не более одного месяца.

6.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

6.15. Преподавателям, с учетом учебной нагрузки, может быть предоставлен один свободный от учебных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.16. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.17. Время каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к работе методических комиссий, семинаров, к мероприятиям по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, мастерских в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

Учебные часы в периоды отмены учебных занятий исключаются из годовой учебной нагрузки преподавателя с сохранением заработной платы, установленной при тарификации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

6.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа ППО, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в только случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение педагогических работников к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, дней открытых дверей для обучающихся (абитуриентов) и их родителей и др., допускается с письменного согласия работника и письменному распоряжению руководителя организации согласованного с выборным органом ППО.

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

6.19. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя, с дополнительной оплатой и с соблюдением норм статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

6.20. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ 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. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

7. Время отдыха

7.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

7.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительством Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

7.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

7.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

7.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

7.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогам, проработавшим более 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

7.11. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней отпуска, получают компенсацию за каждый день положенного отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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

7.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, и оформляется распорядительным актом организации. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

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

7.13. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- за работу с вредными условиями труда – 4 дня;
- за ненормированный рабочий день – 3 дня;
- за особый характер работы – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 день;
- рождения ребенка – 1 день;
- бракосочетания работника или детей работника – 2 дня;
- юбилеям, которым исполнилось 50, 55, 60 лет (и каждые последующие пять лет) – 1 день (как правило – в день юбилея);
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- похорон близких родственников – 3 дня.

Дата предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней согласовывается с работодателем. Неиспользованные в текущем году дополнительные оплачиваемые выходные дни на следующий год не переносятся.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного

оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.14 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

7.15 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

7.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

7.17. При наличии финансовых и производственных возможностей, в целях улучшения условий труда женщин, повышения роли семьи и семейных отношений, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних предоставлять женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц по согласованию с ППО (распоряжение Правительства Астраханской области от 23.10.2006 г. № 459-Пр).

7.18. Заработная плата за время отпуска выплачивается работникам не позднее, чем за три дня до начала отпуска. 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

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

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

8. Оплата и нормирование труда

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Астраханской области «Астраханское художественное училище им. П.А. Власова» (далее - Положение о системе оплаты труда работников), утвержденным работодателем по согласованию с профкомом.

8.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

8.2.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

8.2.2. Оплата труда других работников учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

Конкретный размер заработной платы работников, с учетом их квалификации и объема выполняемой работы, устанавливается приказом директора Учреждения.

8.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца.

8.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 2).

8.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; 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);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера.

8.6. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов следующего дня производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

8.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

8.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при вступлении в творческие организации и союзы (ВТОО «Союз художников России», ООО «Союз дизайнеров»).

8.11. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, установленном Положением об оплате труда.

8.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику,

выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

8.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения, а также на материальную помощь работникам в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения.

8.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

8.15. Штаты Учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп в порядке, установленном Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования (ФГОС СПО).

За фактическое превышение количества обучающихся в группе при наличии финансовых средств устанавливается соответствующая доплата, предусмотренная Положением об оплате труда работников (расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ)). Доплата может устанавливаться по ходатайству ППО.

8.16. Работодатель обязуется:

8.16.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст.234 ТК РФ.

8.16.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.16.3. Оплачивать работу за проведение консультаций и участие в составе экзаменационных комиссий:

- за участие педагога в итоговой аттестации студентов из расчета – до 1 часа за одного студента;

- за участие педагога в промежуточной аттестации (экзамены) – по рисунку, живописи, композиции, дизайн-проектированию и средствам исполнения дизайн-проектов – до 1 часа за предмет; по другим предметам – 0,25 часа за одного студента;

- за участие педагога в работе комиссии при проведении промежуточных просмотров – до 1 часа на группу.

Оплачивать консультационные часы за работу со студентами во внеурочное время по дисциплинам согласно учебному плану специальности.

8.16.4. Оплачивать время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

8.16.5. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), педагогическим работникам – не менее 2/3 стоимости педагогического часа.

8.16.6. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

8.16.7. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при разделении рабочего дня на части. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.16.8. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами.

8.16.9. Осуществлять премирование работников учреждения при наличии средств в пределах фонда оплаты труда в случаях и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. В величину минимального размера оплаты труда премии не включаются.

8.16.10. Производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

8.16.11. Производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы.

8.16.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ).

8.16.13. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

8.16.14. Сохранять заработную плату в полном объеме за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине учредителя и работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

8.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

8.18. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязательства), производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8.19. Работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» устанавливается доплата в размере 15% должностного оклада.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы. Создает и укрепляет службы охраны труда в организации. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда.

9.3. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет имеет право на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда, обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

9.4.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

9.4.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

9.4.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу рабочим, специалистам и служащим в соответствии с установленными нормами специальной сертифицированной одежды и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

9.4.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения. Запрещает допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.4.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

9.4.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися.

9.4.8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.4.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. (При понижении температуры ниже 17*С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14*С в помещении занятия прекращаются).

9.4.10. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.4.11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, правил, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

9.4.12. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. Обеспечить работу медпункта в соответствии с установленным режимом производства, выделение необходимых денежных средств для приобретения средств первой медицинской помощи.

9.4.13. Обеспечивает в соответствии с законодательством бесплатное прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских книжек.

9.4.14. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

9.4.15. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда. Проводит поэтапно специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета. Если по ее результатам рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

9.4.16. Совместно с профкомом или ЕПОР на паритетной основе участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

9.4.17. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

Производит возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.1998 г.

9.4.18. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.4.19. Приобретает путевки на лечение и отдых работников и их детей при наличии средств социального страхования на организацию лечения и отдыха.

9.4.20. Обеспечивает полноправное участие профсоюзного комитета или ЕПОР, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве, и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет организации.

9.4.21. Создает условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

9.4.22. Повышает заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

9.5. Профком:

9.5.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны работодателя.

9.5.2. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации. Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей, своевременную в соответствии с установленными нормами выдачу работникам средств индивидуальной защиты и моющих средств.

9.5.3. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда. Осуществляет профсоюзный контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

9.5.4. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

9.5.5. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.5.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.5.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя).

9.5.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер

дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

9.5.9. Контролирует исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

9.6. Работники обязуются:

9.6.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными актами требования в области охраны труда, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

9.6.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

9.6.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

9.6.6. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

10. Социальная защита молодежи – членов профсоюза

10.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ).

11. Социальные гарантии и льготы.

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

11.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- внедрять в учреждении персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

- установить, что распределение и выдачу путёвок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников учреждения, членов их семей, пенсионеров осуществляет с учётом мнения профсоюзного комитета учреждения.

- предоставлять работникам возможность бесплатно пользоваться библиотечными фондами в образовательных целях.

- организовать в учреждении общественное питание (буфет).

12. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

12.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы для работников, финансируемые работодателем:

- выделение средств для поощрения победителей конкурса «Лучший по профессии»;

- поощрение за многолетний добросовестный труд, за высокие профессиональные показатели, а также в связи с памяtnыми и юбилейными датами. Юбилейными датами работников следует считать 50, 55 (для женщин), 60 и далее через каждые 5 лет;

- установление поощрительной системы при присвоении почётных званий, ученых степеней.

12.2. Оказывать за счет средств учреждения материальной помощи не более двух раз в год, при наличии фонда экономии заработной платы.

12.3. Направлять до 5% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оказание медицинской и социальной помощи работникам учреждения и проведение культурно-массовых мероприятий.

12.4. Оказывать материальную помощь на погребение работника и членов его семьи сверх установленного законодательством пособия, выплачиваемого за счет средств социального страхования за счет внебюджетных средств или за счет фонда экономии заработной платы.

12.5. Обеспечивая социальную защиту труда женщин и материнства предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ (ст. 262 ТК РФ).

13. Гарантии профсоюзной деятельности

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с

Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам (ст. 370 ТК РФ):

- защиты социально-трудовых прав и интересов;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.3. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза 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 в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Российского профсоюза работников культуры (ст. 370 ТК РФ).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- включать членов профкома в состав комиссий учреждения по оценке трудовой деятельности работников, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других;
- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню;
- безвозмездно представлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники (ст. 377 ТК РФ);
- предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации;
- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с

Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Астраханской территориальной (областной) организации профсоюза работников культуры членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы. Предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств по письменным заявлениям работников, в том числе не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет на представление своих интересов;
- производить за счет средств фонда оплаты труда учреждения ежемесячные выплаты не освобожденному от основной работы председателю профкома в размере 600 рублей (ст. 377 ТК РФ).

13.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

13.6. Предоставлять ежемесячно свободное время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением среднего заработка:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, и др.);
- на время кратковременной учебы;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.7. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (ст. 378 ТК РФ).

13.8. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации организации.

13.9.1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2,3, и 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

13.10. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Положения об оплате труда работников учреждения (ст. 144 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

13.11. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений путем обращения в профком с заявлением о представлении интересов конкретного работника и ежемесячного перечисления профсоюзу денежных средств в размере 0,5% начисленной заработной платы (ст. 30 ТК РФ).

14. Обязательства профкома

14. Профком обязуется:

14.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

14.3. Осуществлять контроль за соблюдением распределения фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников.

14.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

14.6. Направлять учредителю учреждения представление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

14.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

14.9. Участвовать в работе по организации оздоровления детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

14.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

14.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

14.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

14.14. Контролировать своевременность перечисления работодателем страховых взносов работников в страховые фонды: пенсионный, медицинский, социального страхования.

14.15. Оказывать материальную помощь:

- на похороны работника, близких родственников работника (дети, родители, супруг, супруга) - до 1200 руб.;

- на лечение – до 1000 руб.;

- при рождении ребенка – до 1200 руб.;

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами – до 1000 руб.

14.16. В качестве поощрения производить премирование за:

- профессиональные достижения (конкурс «Учитель года» (1,2,3 места), звание «Лучший по профессии») – до 1000 руб.;

- подготовку и защиту ученой степени – до 1000 руб.;

- получение профессиональных знаков отличия, при присвоении почетных званий РФ, награждении грамотами, знаками отличия РФ, орденами и медалями РФ – до 1000 руб.;

14.17. Выделять средства:

- на празднование профессиональных, календарных праздников- до 500 руб. на человека;

- на чествование юбиляров: 50, 55, 60-летие и каждые последующие 5 лет – до 1000 руб. при стаже работы в учреждении свыше 5 лет; от 1 года до 5 лет - 50% указанной суммы, до 1 года - 20% указанной суммы.

- на детские новогодние подарки – до 400 руб. на одного ребенка;

- в качестве вознаграждения за работу председателю профкома – 600 руб. ежемесячно;

- на премирование профактива по итогам года.

15. Контроль за выполнением коллективного договора

15.1. Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

15.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- обеспечить, чтобы постояннодействующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за полугодие с информацией работодателя и представительного органа работников об итогах проверок и принятых мерах;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

16. Заключительные положения

16.1. Настоящий коллективный договор принимается общим собранием трудового коллектива. Настоящий коллективный договор вступает в силу «__» _____2018 года и заключен сроком на 3 года.

16.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

16.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

16.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся

предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

16.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 10 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

**Порядок
предоставления педагогическим работникам ГБПОУ АО «Астраханское
художественное училище (техникум) им. П.А. Власова»
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящий Порядок разработан на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее по тексту – Приказ № 644) с целью установления единых правил и условий предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Астраханской области, длительного отпуска сроком до одного года.

2. Организации, осуществляющие образовательную деятельность на территории Астраханской области совместно с первичными профсоюзными организациями обязаны установить в коллективном договоре порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, на основании настоящего Порядка и с соблюдением гарантий установленных настоящим Порядком.

3. Право на предоставление длительного отпуска возникает у педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

4. Факт наличия непрерывной педагогической работы может подтверждаться также на основании следующих документов:

- трудового договора;
- приказа о приеме на работу;
- справки выданной работодателем подтверждающий особый характер работы;
- акта комиссии об установлении стажа работы и восстановлении пенсионных документов оформленного уполномоченной комиссией надлежащим образом.

5. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику после истечения 10 лет непрерывной педагогической работы на основании письменного заявления поданного им не менее чем за две недели до даты начала отпуска.

6. По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность длительного отпуска не должна быть не менее четырех месяцев. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время на основании письменного заявления поданного им не менее чем за две недели до даты его начала.

Отзыв работника из длительного отпуска не допускается.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску на основании заявления работника.

7. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по соглашению сторон переносится на другой срок.

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

8. Лицам, работающим по совместительству, предоставляется длительный отпуск одновременно с длительным отпуском, предоставленным по основной работе.

Оплата длительного отпуска лицам, работающим по совместительству, не производится.

Лица, работающие по совместительству, подают работодателю письменное заявление в срок, установленный пунктом 5 настоящего порядка.