

Министерство культуры и архивов Иркутской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Иркутский областной музыкальный колледж  
имени Фридерика Шопена

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР с 01.03.2019 по 28.02.2022 годы

Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
Иркутский областной музыкальный колледж  
имени Фридерика Шопена

Коллективный договор принят на Общем  
собрании работников и обучающихся 28.02.2019 г.  
протокол № 31 от 28.02.2019 г.  
Всего членов коллектива: 124  
Членов профсоюза: 31



Иркутск, 2019

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена, создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

Сторонами настоящего коллективного договора являются директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена (далее - Колледж) Дурбажева Анастасия Сергеевна, именуемый в дальнейшем – «Работодатель», который представляет интересы Колледжа, работники Колледжа, интересы которых представляет Мутина Наталья Николаевна, именуемая в дальнейшем «Представитель коллектива», и первичная профсоюзная организация работников Колледжа, в лице председателя Терёшиной Елены Юрьевны, именуемая в дальнейшем «Профсоюз».

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Колледжа, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников Колледжа.

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, прохождение независимой оценки квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### 1.7. Основные права и обязанности работодателя Колледжа.

##### 1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и иной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- направлять работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также на прохождение независимой оценки квалификации (с письменного согласия работника).

### 1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и 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.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 1.8. Основные права и обязанности первичной профсоюзной организации работников Колледжа (далее – профсоюз).

### 1.8.1 Профсоюз имеет право:

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- инициировать и участвовать в рассмотрении трудовых споров, в том числе в комиссиях по трудовым спорам и в судах, связанных с нарушением законодательства о труде и об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с ТК РФ.

#### 1.8.2. Профсоюз обязан:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзу методами;

- давать полную, достоверную информацию о деятельности профкома;

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

- способствовать росту квалификации работников, принимать участие в организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться улучшения условий труда работников;

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, работников колледжа, в т.ч. при их обращении в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда причиненного их здоровью на производстве;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективного договора;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы правового права обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных коллективным договором;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения условий коллективного договора до трудового коллектива;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;

- осуществлять согласование форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации.

1.8.3. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости представляется не менее чем за три месяца.

1.8.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представить в профсоюз проекты приказов о сокращении численности штата, планы-

графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников.

1.8.5. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии вводится представитель Профсоюза.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2.1. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.4.1. В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

2.4.2. Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера, его заместителя – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.4.3. Лицам, указанным в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора с работником - членом Профсоюза по его просьбе ему может быть оказана консультация представителем Профсоюза по процедуре и условиям трудового договора.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.8.1. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в п. 2.8 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, прохождение независимой оценки квалификации.

2.9.1. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан обеспечить профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.9.2. При переходе педагогического работника имеющего квалификационную категорию на другую должность, по которой не установлена квалификационная категория, такому педагогическому работнику устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). При истечении срока действия квалификационной категории на момент прохождения аттестации такому педагогическому работнику сохраняются условия оплаты труда с учетом предыдущей квалификационной категории на срок не более 1 (одного) месяца со дня окончания действия предыдущей квалификационной категории.

2.10. Изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.11.1. Расторжение трудового договора с работниками-членами Профсоюза по инициативе работодателя: производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в соответствии со ст.373 ТК РФ.

2.11.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.13. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.14. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы

время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.16. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца

2.16.1. В случае если обстоятельства, указанные в части первой, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа Профсоюза Колледжа вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

2.16.2. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места, в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

2.16.3. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.17. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.1. Режим рабочего времени в Колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.2.1. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных п. 3.2. для лиц соответствующего возраста.

3.2.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с п.3.2.:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

3.2.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

3.3.1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю с сохранением заработной платы по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

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

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- женщины или отца ребенка, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющим уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком.

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

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

3.3.4. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.5.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.5.2. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.5.3. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов

в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

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

3.6.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.6.2. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза Колледжа. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена.

4.1.1. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя.

4.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в 2-кратном размере среднедневного заработка работника. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора

лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам 56 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.7. Согласно ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», работающим в северных районах России, устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

4.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

4.9. Работники в случае болезни, плохого самочувствия имеют право на неоплачиваемый отпуск в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления документов, удостоверяющих факт заболевания.

4.9.1. Работник, по обстоятельствам семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием – 3 дня;
- для прохода детей в армию – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;
- для ликвидации аварии в доме – 1 день.
- в связи с рождением ребёнка – 3 дня;
- в связи со смертью близкого родственника – 3 дня;

4.10. Следующим работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ):

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе
- главный бухгалтер
- главный экономист
- ведущий бухгалтер
- ведущий документовед
- механик по обслуживанию звуковой техники
- водитель
- заместитель главного бухгалтера
- специалист по закупкам
- специалист по охране труда

- начальник отдела кадров
- специалист по кадрам
- администратор (сайта)
- ведущий юрисконсульт
- начальник хозяйственного отдела.

4.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с гл.26 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

4.11.1. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

4.12. Работнику, допущенному к вступительным испытаниям в аспирантуру, предоставляется отпуск продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы по месту работы.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена.

5.2. Работодатель обязуется не производить оплату труда в не денежной форме.

5.3. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной законодательством РФ минимальной оплаты труда.

5.5. Выплата заработной платы работникам производится согласно ст. 136 ТК РФ дважды в месяц: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата перечисляется через банк. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

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

5.7. Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.), работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату через банк за счет Колледжа.

5.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.9. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

5.10. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 35% должностного оклада.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

5.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.

5.13. Заработная плата директора Колледжа устанавливается Учредителем согласно трудовому договору с ним и должна выплачиваться в те же сроки, что и всем работающим.

5.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.15. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ.

5.16. Оплату сверхурочной работы Работодатель производит в порядке, установленном ст. 152 ТК РФ.

5.17. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.18. Оплата труда в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в Южных районах Иркутской области в зависимости от стажа до 30%. Суммы указанных расходов относятся на оплату труда в полном размере.

5.19. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, исходя из стоимости педагогического (концертмейстерского) часа, согласно затарифицированной нагрузке и журналу учета часов.

## **6. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

6.1. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением страхователем-работодателем требований пенсионного законодательства. В соответствии с этим законодательством страхователь (Работодатель) обязан:

- зарегистрироваться в территориальном органе Пенсионного фонда Российской Федерации;

- своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда РФ и вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов;

- представлять в орган Пенсионного фонда РФ по месту регистрации один раз в год индивидуальные сведения о каждом работающем у него застрахованном лице, а также сведения об уплаченных страховых взносах в целом за всех работающих у него застрахованных лиц.

6.2. Представлять сведения о включаемых в страховой стаж периодах работы и иной деятельности, которые приобретены всеми работающими у него застрахованными лицами до их регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета в порядке, определяемом Правительством РФ.

6.3. Получать в органах Пенсионного фонда РФ страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работникам.

## **7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- приобретение и выдачу сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами и «Списком должностей работников ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена, имеющих право на получение спецодежды (Приложение № 1),

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

- планирование и проведение специальной оценки условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- при приеме на работу недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим

функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

- выполнение комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда» (Приложение № 2).

### 7.3. Права работников в области охраны труда

#### 7.3.1. Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда.

#### 7.4. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать 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 заболевания (отравления);

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

## 7.5. Гарантии государства работникам в области охраны труда

### 7.5.1. В соответствии со ст. 220 ТК РФ государство гарантирует работникам:

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, соответствующие требованиям охраны труда;

- возмещение вреда в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей;

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

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности;

- в случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения такой опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ;

- на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности, вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

7.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.7. Для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодатель ежегодно предусматривает в смете расходов средства на эти цели в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

7.8. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая на производстве или профзаболевания.

### 7.9. Профсоюз обязуется:

- организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;

- регулярно рассматривать на заседаниях Профсоюза вопросы выполнения соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах;

- рассматривать обращение членов Профсоюза по вопросам охраны труда в 5-ти дневный срок, информировать о результатах;

- участвовать в расследовании несчастных случаев.

## **8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

## **9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при направлении на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

9.3. Профсоюз обеспечивает детей работников - членов Профсоюза новогодними подарками до 16 лет, организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Работодатель и Профсоюз строят взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, областным трехсторонним соглашением, отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюз работников Колледжа 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 профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

10.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором (ст.29 ТК РФ). Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с профсоюзом.

10.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

10.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

10.6. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.7. Профсоюз обязан не реже одного раза в год отчитываться перед работниками о своей деятельности с обязательной ревизионной проверкой.

10.8. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время по необходимости профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования с Профсоюзом времени их проведения (не позднее чем за 5 дней).

10.9. Работодатель не применяет к работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

10.10. Увольнение при сокращении численности или штата, недостаточной квалификации и неоднократном неисполнении работниками без уважительных причин трудовых обязанностей руководителей Профсоюза, не освобожденными от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего Профсоюза. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются в соответствии с законодательством РФ.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.6.1. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

- графу «Наименование мероприятия» дополнить пунктом 3.3. следующего содержания: «3.3. Проведение предварительных (при приёме на работу) медицинских осмотров»,

- графу «Срок проведения» дополнить словами «при приеме на работу работника, соответствующей категории»,

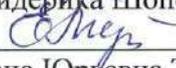
- графу «Ответственное лицо» дополнить словами «Начальник отдела кадров».

От работодателя:

  
Анастасия Сергеевна Дурбажева  
Директор ГБПОУ Иркутский областной  
музыкальный колледж имени Фридерика  
Шопена, тел. 34-34-62

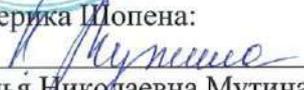


От работников первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена:

  
Елена Юрьевна Терёшина  
Председатель первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена  
тел. 34-34-62



От работников ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена:

  
Наталья Николаевна Мутина  
Представитель коллектива  
тел. 34-34-62

Министерство культуры и архивов Иркутской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Иркутский областной музыкальный колледж  
имени Фридерика Шопена

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР с 01.03.2019 по 28.02.2022 годы

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
Иркутский областной музыкальный колледж  
имени Фридерика Шопена

Изменения в коллективный договор приняты на Общем собрании (конференции) работников и представителей обучающихся «20» июня 2019 г. протокол № 32 от «20» июня 2019 г.

Всего членов коллектива: 125  
Членов профсоюза: 31



Иркутск, 2019

Настоящие изменения в Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена (далее - Колледж) разработаны в связи с необходимостью устранения замечаний, указанных при уведомительной регистрации в письме Комитета по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска исх.№130-64/19 от 01.04.2019г., а также более подробной регламентации положений трудового законодательством Российской Федерации в локальных нормативных актах Колледжа.

1) в абзаце 9 пункта 1.6.1. Главы 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ после слов «участие в управлении организацией» дополнить словами «в том числе участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления с правом совещательного голоса».

2) пункт 2.14. Главы 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ изложить в следующей редакции:

«Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери, родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственный кормилец ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; однократного грубого нарушения заместителями руководителя своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. В случае ликвидации Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью».

3) пункт 2.16.1. Главы 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ изложить в следующей редакции:

«В случае если обстоятельства, указанные в пункте 2.16., могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа Профсоюза Колледжа вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Критерием массового высвобождения считается сокращение численности работников на 5% от общей численности работающих одновременно в течение 30 календарных дней».

4) пункт 3.2.3. Главы 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ изложить в следующей редакции: «Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы от 8 декабря 2017 г. и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда».

4) в пункте 3.5.2. Главы 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ после слов «в возрасте до трёх лет» добавить слова «матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением».

5) пункт 3.6.2. Главы 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ изложить в следующей редакции: «В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза Колледжа. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день».

6) Главу 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ дополнить пунктов 3.6.3. следующего содержания: «Привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин не допускается».

7) в пункте 4.7. Главы 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА слова «в северных районах России» заменить словами «в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате».

8) пункт 4.9.1. Главы 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА изложить в следующей редакции: «Работник, по обстоятельствам семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- в связи с бракосочетанием – до 5 дней;
- для прохода детей в армию – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;
- для ликвидации аварии в доме – 1 день.
- в связи с рождением ребёнка – до 5 дней;
- в связи со смертью близкого родственника – до 5 дней;

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы исчисляется в календарных днях».

9) в пункте 5.17. Главы 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА после слов «медицинских осмотров» дополнить словами «при прохождении диспансеризации».

10) в пункте 5.18. Главы 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА после слов «районного коэффициента» дополнить словами «1,3».

11) пункт 6.3. Главы 6. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ изложить в следующей редакции: «Представлять в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет».

12) в пункте 11.9. Главы 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ исключить слова «о чем составляется соответствующий документ».

13) Приложение № 1 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

**СПИСОК**  
**должностей работников**  
**ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж**  
**имени Фридерика Шопена,**  
**имеющих право на получение спецодежды**  
**(Извлечения из приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н)**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекта)
1	2	3	4
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Механик по обслуживанию звуковой техники	Фартук клеенчатый Нарукавники хлопчатобумажные	1 2 пары
3	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 6 пар 1
4	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
5	Дворник	Костюм хлопчатобумажный с нагрудником. Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно:	1 6 пар 1 на 2,5 г. 1 пара на 3 г. 1 пара на 2 г. 1 на 3 г.
5	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1
7	Слесарь-электрик 3 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Сапоги резиновые с защитным подноском	1 до износа дежурные 1 пара
	Слесарь-сантехник 3 разряда	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 6 пар Дежурные 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года

12) в разделе 3 Приложения № 2 к Коллективному договору

- графу «Наименование мероприятия» дополнить пунктом 3.3. следующего содержания: «3.3. Проведение предварительных (при приеме на работу) медицинских осмотров»,

- графу «Срок проведения» дополнить словами «при приеме на работу работника, соответствующей категории»,

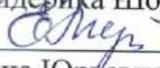
- графу «Ответственное лицо» дополнить словами «Начальник отдела кадров».

От работодателя:

  
Анастасия Сергеевна Дурбажева  
Директор ГБПОУ Иркутский областной  
музыкальный колледж имени Фридерика  
Шопена, тел. 34-34-62

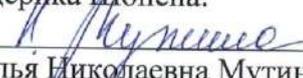


От работников первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена:

  
Елена Юрьевна Терёпина  
Председатель первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена  
тел. 34-34-62



От работников ГБПОУ Иркутский областной музыкальный колледж имени Фридерика Шопена:

  
Наталья Николаевна Мутина  
Представитель коллектива  
тел. 34-34-62