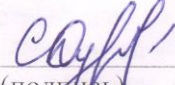
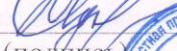


Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ
«Пензенский колледж искусств»


(подпись) С.Г. Дуднева
«30» июня 2021 г.




Представитель работников:
Председатель профсоюзной
организации Пензенского колледжа
искусств


(подпись) М.П.
«30» июня 2021 г.



М.П.

Принят на общем собрании трудового
коллектива Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Пензенский колледж искусств»
«30» июня 2021 г.
дата проведения собрания

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.
30 06 20 21
Регистрационный № 316
Специалист 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пензенский колледж искусств» на 2021 – 2024 годы

г. Пенза 2021

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Для целей настоящего Коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники – лица, состоящие в трудовых отношениях с Работодателем (далее – колледж, учреждение).

Работодатель – ГБПОУ «Пензенский колледж искусств».

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ГБПОУ «Пензенский колледж искусств», далее – Работодатель, в лице своего представителя директора ГБПОУ «Пензенский колледж искусств» Дудневой Светланы Геннадьевны и Работниками колледжа в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя первичной профсоюзной организации Седовой Тамары Викторовны, далее – Профсоюзная организация.

1.2. Профсоюзная организация является полномочным представителем коллектива Работников колледжа при разработке и заключении Коллективного договора, в переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости Работников, создания благоприятных условий для нормальной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшению жилищно-бытовых условий, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён на основе принципов социального партнерства между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ «Пензенский колледж искусств».

1.4. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 г. N 10-ФЗ, Уставом ГБПОУ «Пензенский колледж искусств» и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение двух недель после его подписания.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в соответствии со ст. 35 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно - правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в трёх экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

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

2.3. В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником может заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником, с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, в целях определения ее объема на новый учебный год. Объем учебной нагрузки педагогического работника не может быть менее нормы часов за ставку заработной платы, то есть 720 часов в год, за исключением отдельных случаев, оформленных письменным соглашением между работником и администрацией.

Размер нагрузки, установленный преподавателю в конце учебного года на следующий учебный год, является предварительной. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год ограничивается верхним пределом 1440 часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.7. При установлении педагогическим работникам учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группе. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и контингента обучающихся.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет, либо длительном педагогическом отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируются.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации;

- восстановления на работе преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанном пункте б) случаях для изменения учебной нагрузки согласия работника не требуется.

2.11. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года (например, в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп), до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года (п.4.7 Приложения 2 к Приказу Минобрнауки от 22 декабря 2014года, редакция от 13 мая 2019 года «О продолжительности рабочего времени»:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об изменении объема учебной нагрузки работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускаются:

- в связи с изменениями организационных или технологических условий труда;

- изменения количества часов работы по учебному плану;
- проведения эксперимента;
- изменения сменности работы учреждения;
- изменения образовательных программ, за исключением изменения трудовой функции работников.

В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменения существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

- уставом учреждения;
- настоящим коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- положением об оплате труда.

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

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников; повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

- в случае направления работника для повышения квалификации оплатить ему данные курсы, сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- 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;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

- Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 81, 82, 373 ТК РФ). Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемый вариант трудоустройства. В случае массового увольнения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81

Трудового Кодекса Российской Федерации производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Стороны договорились о следующем:

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

- лица предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года.

4.3. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий; при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок. Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штата или численности.

4.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению) может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения (основной состав) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям колледжа, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения.

5.4. Колледж работает по шестидневной рабочей неделе. Общим выходным днем является воскресенье. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Пятидневная рабочая неделя с режимом работы с понедельника по четверг с 9.00 до 18.00, пятница с 9.00 до 16.45 в связи с сокращенным обеденным временем устанавливается следующим работникам:

- Заместителю директора по финансово- хозяйственной деятельности;
- Специалисту по охране труда;
- Юрисконсульту I категории;
- Делопроизводителю;
- Кладовщику;
- Специалисту по связям с общественностью;
- Секретарю;
- Начальнику отдела кадров;
- Специалисту по кадрам I категории;
- Секретарю учебной части;
- Ведущему экономисту;
- Контрактному управляющему;
- Начальнику административно - хозяйственного отдела;
- Заведующему костюмерной;
- Лаборанту;
- Настройщику пианино и роялей;
- Столяру;
- Сантехнику;
- Заведующему общежитием;
- Заведующему хозяйством;
- Инженеру – энергетике I категории;
- Электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- Архивариусу;
- Программисту I категории;
- Администратору;

- Инженеру по оборудованию II категории;
- Старшему мастеру газовой котельной.

Администратору концертного зала допускается разделение рабочего времени на части и перенос дней отдыха на другие дни, в случае проведения в выходные дни мероприятий в концертном зале.

5.6. Пятидневная рабочая неделя с режимом работы с 9.00 до 17.00, пятница с 9.00 до 16.45 в связи с сокращенным обеденным временем устанавливается следующим работникам:

- Заместителю директора по работе регионального центра развития образования в сфере культуры и искусства;
- Методисту.

5.7. Шестидневная рабочая неделя с режимом работы с понедельника по пятницу с 9.00 – 17.00, в субботу 9.00-14.00 устанавливается для следующих работников:

- Директору колледжа;
- Заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- Начальнику отделения музыкального образования;
- Начальнику отделения культуры и театрально – зрелищных искусств;
- Специалисту по учебно-методической работе;
- Заведующему заочным отделением;
- Педагогу – организатору;
- Начальнику отдела по безопасной эксплуатации зданий и сооружений;
- Воспитателю общежития;
- Диспетчеру учебной части;
- Главному библиотекарю;
- Библиотекарю;
- Уборщику служебных помещений;
- Дворнику;
- Начальнику учебно – вспомогательного отдела;
- Тьютору;
- Педагогу – психологу;
- Звукооператору.

Звукооператору концертного зала допускается разделение рабочего времени на части и перенос дней отдыха на другие дни, в случае проведения в выходные дни мероприятий в концертном зале.

5.8. Работа по скользящему графику устанавливается:

- Истопнику газовой котельной;
- Дежурному.

5.9. Продолжительность рабочего времени преподавателей и концертмейстеров устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной

нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом колледжа, а также расписанием учебных занятий.

5.10. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательное учреждение) свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривается для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.11. Время зимних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в учреждении и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени и трудовой функции.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, преимущественно в каникулярное время, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продленный, перенесенный, разделенный отпуск и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим категориям работников:

- Директору;
- Заместителям директора;
- Заведующему учебно-вспомогательного отдела;
- Заведующему заочным отделением;
- Методистам;

- Преподавателям;
- Концертмейстерам;
- Педагогу-организатору;
- Педагогу-психологу;
- Начальнику учебно – вспомогательного отдела;
- Тьютору;
- Воспитателям.

5.15. В соответствии со Статьей №119 ТК РФ, Постановлением Правительства Пензенской области от 27.06.2014г. №435-пП, с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятым постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г № 367 (с последующими изменениями), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня предоставляется следующим категориям работников за ненормированный рабочий день:

- Руководителям и начальникам подразделений;
- Заведующим хозяйством;
- Специалистам по кадрам;
- Главному библиотекарю;
- Библиотекарю;
- Специалистам экономического и хозяйственного отделов;
- Юрисконсульту;
- Секретарю;
- Рабочим;
- Электрику.

5.16. Стороны договорились, что в соответствии с ч. 2, ст. 116 ТК РФ, работодатель предоставляет с учетом своей производственной и финансовой возможности дополнительный оплачиваемый отпуск для работников в размере 2 календарных дня при вакцинации от коровирусной инфекции (COVID-19), если иное не предусмотрено ТК РФ и иными Федеральными Законами.

5.17. Работодатель обязуется: предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей, идущих в первый класс школы (в сентябре) - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- для проведения диспансеризации – от 1 до 2 рабочих дней;
- при проведении вакцинации от коронавирусной инфекции 1 и 2 компонентом - по 1.5 дня.

5.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день (при пятидневной рабочей неделе) устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.21. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 п.1, 2 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области, утвержденному Постановлением Правительства Пензенской области № 736-пП от 30.10.2008 года (с последующими изменениями) и локальных актах учреждения, разработанных на основе данного положения. При разработке локальных и нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников, учитывается мнение профсоюзной организации колледжа.

6.2. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории;
- вида и типа учреждения образования;

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных: ночное и праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу данного учреждения, и устанавливается Министерством культуры и туризма Пензенской области.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

6.4. Зарплата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца - за 1 половину месяца и 1 число следующего месяца - за 2 половину месяца.

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

Среднемесячная заработная плата работника, установленная при тарификации, выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (с 26 по 31 августа), если отпуск был предоставлен с 01 июля.

6.5. Работодатель самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. Изменение повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, при отсутствии подтверждающих документов - со дня предоставления этих документов;

- при получении образования - со дня предоставления документа об образовании;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение повышающих коэффициентов, во время пребывания его в отпуске или во время временной нетрудоспособности, изменение наступает со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, определяющие нагрузку согласно нормам часов за ставку заработной платы педагогических работников.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.9. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.10. Обеспечивает реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников колледжа использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь: работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утвержденному и согласованному с профсоюзным комитетом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

- осуществляет премирование работников к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и т.д.) в пределах оклада;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- оказывает материальную помощь работникам к ежегодному отпуску;
- адресную помощь ветеранам ВОВ и труда;
- оказывает материальную помощь семьям умерших работников;
- оказывает материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами;
- при выходе работника на пенсию выплачивает ему единовременное вознаграждение до оклада, в зависимости от стажа работы.
- на лечебные цели.

7.3. Осуществляет из внебюджетных средств выплату дополнительного выходного пособия в пределах оклада, следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающим пенсионерам (и в др. случаях).

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выбранного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

7.4. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники представляют Работодателю справки из медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда (с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Периодически организовывать и проводить обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда и технике безопасности.

8.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.4. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.6. Сохранять место работы (должность), 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/.

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

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета. (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Создать в колледже комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медосмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.16. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 26 октября 2017 г. № 869н «Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения» обеспечить прохождение работниками Колледжа диспансеризации.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Стороны договорились проводить культурно-массовую и

физкультурно-оздоровительную работу с работниками колледжа и членами их семей.

8.19. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ.

По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм охраны труда.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом предварительного согласия профсоюзного комитета колледжа.

9.3. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профсоюзной организации, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения (по соглашению) профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применения систем нормированного труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 182 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 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 или повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда;
- установление различных систем премирования;
- стимулирующих доплат и надбавок;
- принятие локальных нормативных актов;
- сокращение численности или штата работников организации.

9.9. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, в соответствии с ТК РФ и Федеральном законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, в том числе электронных трудовых книжек, за

своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.8. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

11. Работники колледжа обязуются:

- Строго соблюдать и выполнять Устав, Правила внутреннего распорядка, Единые педагогические требования, настоящий Коллективный договор, а также приказы, распоряжения администрации, планы работ, в рамках своих должностных обязанностей, обеспечивать соблюдение учебной и трудовой дисциплины, общественного порядка;

- Работать качественно, инициативно, добросовестно и самостоятельно, выполняя свои обязанности, поручения и утвержденные администрацией планы работ в установленные сроки, расписания, график учебного процесса;

- Постоянно и систематически повышать свою квалификацию, в том числе методом самообразования;

- Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, производственной санитарии, гигиене труда, работать в выданной спецодежде, пользоваться при необходимости средствами индивидуальной защиты;

- Неукоснительно соблюдать правила эксплуатации здания, кабинетов, оборудования, инструмента; не допускать выхода их из строя, бережно относиться к оборудованию, мебели кабинетов, предотвращать расхищение и порчу собственности колледжа, не курить в здании колледжа;
- Нести материальную ответственность за сохранность собственности колледжа и в случае ее порчи или хищения возмещать причиненный ущерб в установленном порядке;
- Поддерживать в колледже атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопомощи, не допускать грубости, а также действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности, уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать культуру поведения.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренным законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К коллективному договору прилагаются:

Приложение № 1. «Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «Пензенский колледж искусств».

Приложение № 2. «Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Пензенский колледж искусств».

Приложение № 3. «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда преподавателей и работников ГБПОУ «Пензенский колледж искусств» на 2021-2024г.г.».