

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Свердловской области
СВЕРДЛОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ И КУЛЬТУРЫ

Первичная профсоюзная
организация Свердловского
колледжа искусств и культуры
Общероссийского профсоюза
работников культуры

Председатель профкома


О.В.Иванова
«27» декабря 2022 года



Государственное бюджетное
профессиональное
образовательное учреждение
Свердловской области
«Свердловский колледж искусств
и культуры»

Директор


И.В. Сатымова
«27» декабря 2022 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ СО «Свердловский колледж искусств и культуры»
на 2023 - 2025 г.г.

Утвержден на заседании Общего собрания работников
ГБПОУ СО «Свердловский колледж искусств и культуры»

Протокол №1 от 27.12.2022 года



Екатеринбург
2023 год

Содержание

1. Общие положения	Стр. 3
2. Трудовой договор и гарантии занятости	Стр. 4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	Стр. 9
4. Режим труда и время отдыха	Стр. 10
5. Особенности регулирования труда педагогических работников	Стр. 13
6. Условия и охрана труда	Стр. 14
7. Оплата и нормирование труда	Стр. 16
8. Гарантии и компенсации	Стр. 19
9. Разрешение трудовых споров	Стр. 20
10. Заключительные положения	Стр. 20

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ СО «Свердловский колледж искусств и культуры» (далее - колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.ст. 40-44 Трудового кодекса РФ.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в лице их представителей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего договора являются **Работодатель** в лице директора колледжа, действующего на основании Устава, и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, действующими на территории Российской Федерации.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников колледжа по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на колледж.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 01 января 2023 года.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, изменения типа государственного учреждения, реорганизации колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа, предусмотренного ТК РФ.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются путем переговоров и взаимных консультации сторон.

1.17. Настоящий договор (изменения и дополнения в договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте колледжа. При поступлении на работу в колледж работодатель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении колледжем:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом, коллективным договором;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.19. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы колледжа, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения колледжа;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные для выплаты заработной платы;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Раздел 2. Трудовой договор и гарантии занятости

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на:

- неопределенный срок,
- определенный срок не более 5 лет (срочный).

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (ставки заработной платы) стимулирующие и компенсационные выплаты, доплаты, надбавки), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим договором, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в колледже.

2.6. Расторжение трудового договора должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливаются работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже, но не может превышать 1440 академических часов в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

2.8. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается ежегодно на начало учебного года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

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

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога 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:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- направления преподавателя на повышение квалификации или служебную командировку.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, а также изменением образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (работы по определенной специализации, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу соответствующую состоянию здоровья.

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

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом (расторжением) работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.15. Работодатель обязуется:

2.15.1. Оформить трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного трудового договора.

Знакомить с приказом о приеме на работу работника под роспись в течение 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также с Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором.

2.15.2. Обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.15.3. Обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

2.15.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

2.15.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.15.6. Знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.15.7. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, настоящим договором.

2.15.8. Перевод на другую работу осуществлять в строгом соответствии со ст. 72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязуется перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.15.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.15.10. Не расторгать трудовые договоры по инициативе работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителями (иными законными представителями ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственными кормильцами ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязуется по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового

договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по поручению работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.15.11. По инициативе работодателя расторгать трудовые договоры, заключенные с лицами, моложе 18 лет, исключительно с согласия инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.15.12. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.15.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.15.14. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников работодатель обязуется выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией

организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты. При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплачивать уволенному работнику выходное пособие 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 Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета колледжа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития колледжа;

- содействовать реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года;

- содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых местах;

- при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, в пределах бюджетных средств производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ТК РФ;

3.4. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, не по профилю педагогической деятельности, реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

Раздел 4. Режим труда и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется настоящим договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим договором.

4.2. Время начала и окончания работы в колледже предусмотрено Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Учебная нагрузка преподавателей, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в год.

4.4. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.5. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных

4.4. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601.

4.6. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.7. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.8. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.9. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.10. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

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

4.11. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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.

4.12. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день 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. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. 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.

4.13. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.14. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.15. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

4.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.19. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.20. Работодатель обязан обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

4.20.1. Один из родителей (в том числе опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ).

4.20.2. Несовершеннолетний работник (до 18 лет) (статья 267 ТК РФ).

- 4.20.3. Почетные доноры (статья 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов").
- 4.20.4. Беременные женщины (статья 260 ТК РФ).
- 4.20.5. Работник, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам (статья 123 ТК РФ).
- 4.20.6. Работники, которые усыновили/удочерили ребенка или детей в возрасте до 3 лет (статья 257 ТК РФ).
- 4.20.7. Работники по совместительству (статья 286 ТК РФ).
- 4.20.8. Работники, прервавшие свой отпуск по требованию работодателя (статья 125 ТК РФ).
- 4.20.9. Участники боевых действий или инвалиды войн (пп. 17 п. 1 ст. 14, ст. 16 Федерального закона РФ «О ветеранах» от 12.01.1995 г. №5-ФЗ).
- 4.20.10. Супруги военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федерального закона РФ «О статусе военнослужащего» от 27.05.1998 № 76-ФЗ).
- 4.20.11. Родители детей-инвалидов в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ).
- 4.20.12. Граждане, награжденные «Герой труда» или «Герой России» (п. 3 ст. 8 Федерального закона РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» от 15.01.1993 № 4301-1).
- 4.20.13. Отец и мать, у которых 3 и более детей до 12 лет (статья 262.2 ТК РФ).
- 4.20.14. Работающим инвалидам с любой группой инвалидности (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").
- 4.21. Работодатель обязан производить оплату отпусков не позднее чем за три дня до его начала.
- 4.22. Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.
- 4.23. Работникам могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день.
- 4.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 4.25. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).
- 4.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается, либо предоставляется в другие сроки, по желанию работника, в случае временной нетрудоспособности работника в период, наступившей во время отпуска.
- 4.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода работника.
- 4.28. Преподаватели колледжа каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ.
- 4.29. Стороны договорились, что:
- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
 - начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;
 - длительный отпуск не оплачивается и не может быть разделен на части;

- в период длительного отпуска работник пользуется социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

4.30. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

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.

4.31. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с письменного согласия работника.

4.32. Дежурство педагогических работников по учреждению осуществляется по утвержденному графику.

Раздел 5. Особенности регулирования труда педагогических работников

5.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

5.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст.331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

5.3. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности

при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

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

6.5. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.6. Применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средства индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.7. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.8. Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.10. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.13. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств и по направлению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.18. Вести расследование и учет в установленном законодательстве порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.19. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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.

6.20. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.21. Ознакомить работников с требованиями охраны труда.

Профком обязуется:

6.22. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.23. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.24. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.25. Предъявлять требования к руководству о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.26. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.27. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.28. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.29. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования по направлению и за счет средств работодателя.

6.30. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата работникам колледжа устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в колледже системой оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определяющихся трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.3. Заработная плата работника состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников колледжа по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам колледжа при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда колледжа, утвержденного на соответствующий год и действующего законодательства.

7.5. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников колледжа.

7.6. Фонд оплаты работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на предоставление субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда колледжа должен составлять не менее 25 процентов.

Объем средств на оплату труда работников колледжа может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых колледжем государственных услуг по приказу Министерства культуры Свердловской области.

7.7. Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда устанавливается на уровне не более 40%.

7.8. Размер заработной платы работников колледжа в месяц, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ.

7.9. Продолжительность рабочего времени работников образования регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в колледже педагогическими работниками, не может превышать 1440 часов в год; предельный объем нагрузки концертмейстеров - 1920 часов в год соответственно.

7.11. Для работников колледжа не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в колледже видов работ, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных учреждений и организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников колледжа при условии, если педагогические работники, для которых колледж является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

7.13. Оплата труда работникам колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, учебным графикам, сокращения количества групп, сокращения количества обучающихся,

в том числе - после отчисления обучающегося в течение учебного года (вне зависимости от причины отчисления) или ухода обучающегося в академический отпуск в течение учебного года. Подобное изменение может быть произведено по согласию сторон - немедленно в случае возникновения необходимости увеличения учебной нагрузки педагогического работника (в связи с увольнением работника в середине учебного года и т.п.), в других случаях работодатель обязан известить работника об изменении учебной нагрузки не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе с начала учебного года ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу с начала учебного года женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска в течение учебного года.

7.14. В колледже предусмотрены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за работу во время промежуточной и итоговой аттестации;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- педагогическим работникам повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий календарный год и действующего законодательства

7.16. Для работников устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

7.17. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.18. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором с учетом мнения профсоюзной организации колледжа.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается

по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

7.19. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.20. В целях поощрения работников колледжа за выполненную работу могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее - премии):

- за месяц, квартал, полугодие, год;
- за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

7.21. Выплату заработной платы работодатель обязуется производить 2 раза в месяц:

- аванс 19 числа,
- окончательный расчет 6 числа месяца, следующего за расчетным.

Раздел 8. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом в образовательных целях.

8.2. Поощряет (статья 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой и т.д.).

8.3. Оказывает материальную помощь работникам колледжа в пределах бюджетных средств:

- при уходе на пенсию, в зависимости от стажа работы;
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

8.4. Предоставляет работнику колледжа на основании письменного заявления отпуск с сохранением заработной платы:

- в случае рождения ребенка,
- регистрации брака,
- смерти близких родственников - до 3 (Трех) календарных дней.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры в колледже разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса РФ.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании колледжа.

- 10.2. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 10.3. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с уставом профсоюза и законодательством о труде.
- 10.4. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.5. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников.
- 10.6. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер разрешения – забастовками.
- 10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 01.01.2023г.
- 10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца срока действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575813

Владелец Сатымова Ирина Владимировна

Действителен с 29.03.2022 по 29.03.2023