



Директор ГБПОУ РО
«Ростовский колледж искусств»

И.Б. Ищенко

И.Б. Ищенко

« 01 » 03 2022 г.

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ РО «Ростовский колледж искусств»

О.Ю. Алавердова

О.Ю. Алавердова

« 01 » марта 2022 г.



Принят на общем собрании работников
протокол от « 01 » марта 2022 г. № 1

истах

Коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств», действующий с « 01 » марта 2022г. по « 28 » февраля 2025г.

Коллективный договор
прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный
№ 17357/252 - 812 от 27.05.2022

г. Ростов-на-Дону
2022 г.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский колледж искусств» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский колледж искусств» (ГБПОУ РО «Ростовский колледж искусств») (далее - Учреждение) в лице директора Ищенко Ирины Борисовны, действующего на основании Устава, (именуемое в дальнейшем – Работодатель) и работники Учреждения (именуемые в дальнейшем – Работники) в лице председателя профсоюзного комитета Алавердовой Ольги Юрьевны.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Постановление Правительства Ростовской области от 31.12.2015 года № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» (в действующей редакции), Постановление Правительства Ростовской области от 28 июня 2019 г. № 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных министерству культуры Ростовской области» (в действующей редакции), и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами».

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, заключения или расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения ликвидации.

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

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

1.10. Все спорные по толкованию и реализации положений коллективного договора вопросы решаются сторонами.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профкома:

✓ Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств»;

✓ Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств»;

✓ Положение об охране труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский колледж искусств»;

✓ Положение о комитете (комиссии) по охране труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский колледж искусств»;

✓ Положение о порядке формирования и расходования средств, получаемых от приносящей доход деятельности государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств»;

✓ Положение о порядке оказания материальной помощи и иных выплат членам профсоюза государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств».

1.12. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками через профком:

- учет мнения Работников;

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения 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 двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

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

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 58 - 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, льготы и компенсации и др.

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

2.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение объёма учебной нагрузки по учебным планам в составе Программ подготовки специалистов среднего звена, изменение сменности работы Учреждения и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72 ТК РФ).

С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.7. Объём подлежащей распределению годовой учебной нагрузки на каждого преподавателя определяется объемом часов, заложенных в Основных образовательных программах/Программах подготовки специалистов среднего звена, соответствующих требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов по направлениям подготовки и специальностям, осуществляемым Работодателем в соответствии с Лицензией на осуществление образовательной деятельности и прошедшими государственную аккредитацию.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется 720 часами в год, при работе на 1,0 ставку, концертмейстеру – 960 часов в год. При работе на доли ставок все нормы рабочего времени определяются пропорционально. Определяется объем годовой нагрузки из расчета 10 учебных месяцев.

2.8. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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» норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

В соответствии с частью 3 ст. 333 ТК РФ порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.9. Согласно разделу VII Приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, верхний предел учебной нагрузки в год по должности «концертмейстер» не установлен.

В целях сохранения качества образовательной деятельности при формировании тарификации на учебный год учебная нагрузка концертмейстерам при норме за ставку 960 часов в год устанавливается в пределах 2-х ставок, что составляет не более 1920 часов в год.

2.10. Регулирование работы по совместительству, в том числе педагогических работников, осуществляется ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 282, 284 ТК РФ и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

2.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Учреждением объема педагогической работы в неделю (в год).

За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.12. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции преподавателя, поэтому объем учебной

нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями.

2.13. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 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, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается на основании п.7 ч. 1 ст.77 ТК РФ.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

III. Права и обязанности Учреждения.

3.1. Управление Учреждением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Управление Учреждением строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления являются Педагогический совет, Совет Учреждения и предметно-цикловые комиссии.

3.3. Органами управления Учреждения являются руководитель Учреждения, а также иные предусмотренные федеральными законами и настоящим уставом органы, а именно: общее собрание (конференция) Работников и обучающихся Учреждения, Совет Учреждения, педагогический совет Учреждения.

3.4. Общее собрание (конференция) Работников и обучающихся Учреждения (далее-Конференция Учреждения):

3.4.1. Конференция Учреждения созывается Советом Учреждения, руководителем Учреждения для решения важнейших вопросов жизнедеятельности Учреждения.

В конференции Учреждения принимают участие все работники Учреждения, представители студенческого совета и родительского совета.

3.4.2. Конференция Учреждения считается правомочной, если в ее работе принимают участие не менее двух третей ее состава. Решение конференции Учреждения считается принятым, если за него проголосовали более 50 процентов присутствующих на конференции Учреждения.

3.5. Порядок формирования и деятельности Совета Учреждения:

3.5.1. Совет Учреждения избирается конференцией Учреждения сроком на три года абсолютным большинством голосов (не менее 75%) при участии в работе конференции Учреждения не менее двух третей членов коллектива Учреждения. В состав Совета Учреждения входят: руководитель Учреждения,

заместители руководителя Учреждения, представители всех категорий работников, обучающихся Учреждения. Члены Совета Учреждения выполняют свои обязанности на общественных началах.

3.5.2. Норма представительства в Совете Учреждения и общая численность членов Совета определяются конференцией Учреждения.

Совет Учреждения избирает его председателя и секретаря. Руководитель Учреждения входит в состав Совета Учреждения на правах сопредседателя.

3.5.3. Деятельность Совета Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о Совете Учреждения, согласованного с конференцией ГБПОУ РО и утвержденным руководителем Учреждения.

3.6. Порядок формирования и деятельности Педагогического совета:

3.6.1. Педагогический совет Учреждения организуется в составе руководителя Учреждения, его заместителей, преподавателей, заведующих отделениями и библиотекой, руководителей предметно-цикловых комиссий, руководителя физической культуры, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, методистов, руководителей структурных подразделений Учреждения.

3.6.2. Работой педагогического совета Учреждения руководит председатель, которым является руководитель Учреждения. Из состава педагогического совета Учреждения избирается открытым голосованием секретарь.

3.6.3. Периодичность проведения заседаний педагогического совета Учреждения определяется руководителем Учреждения, но не реже одного раза в квартал. Конкретные даты заседаний педагогического совета Учреждения устанавливает руководитель Учреждения. План работы педагогического совета Учреждения составляется на учебный год, рассматривается на заседании педагогического совета Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.

3.6.4. По вопросам, обсуждаемым на заседаниях педагогического совета Учреждения, выносятся решения с указанием сроков исполнения и лиц, ответственных за исполнение.

3.6.5. Решения педагогического совета Учреждения принимаются большинством голосов. Решение вступает в силу, если на заседании присутствовало не менее 50% списочного состава членов педагогического совета Учреждения, и становится обязательным для исполнения всеми работниками и обучающимися Учреждения после утверждения их руководителем Учреждения. При равном количестве голосов решающим является голос председателя педагогического совета Учреждения.

3.6.6. Председатель педагогического совета Учреждения организует систематическую проверку выполнения принятых решений и итоги проверки ставит на обсуждение педагогического совета Учреждения.

3.6.7. Деятельность педагогического совета Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о педагогическом совете Учреждения, согласованного с Советом Учреждения и утвержденным руководителем Учреждения.

3.7. Руководитель Учреждения назначается учредителем – министерством культуры Ростовской области.

3.7.1. К компетенции руководителя Учреждения относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью Учреждения, за

исключением вопросов, отнесенных законодательством или уставом Учреждения к компетенции учредителя Учреждения или иных органов Учреждения.

3.7.2. Руководитель Учреждения без доверенности действует от имени Учреждения, в том числе представляет интересы Учреждения и совершает сделки от имени Учреждения, утверждает штатное расписание Учреждения, внутренние документы, регламентирующие деятельность Учреждения, подписывает план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, бухгалтерскую отчетность Учреждения, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Учреждения.

Руководитель Учреждения несет ответственность в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и трудовым договором, заключенным с ним.

3.7.3. Права и обязанности руководителя Учреждения, а также основания для прекращения трудовых отношений с ним регламентируются трудовым законодательством, а также трудовым договором. Срок действия трудового договора с руководителем Учреждения устанавливается не более 5 лет.

IV. Права и обязанности Работников Учреждения.

4.1. К Работникам Учреждения относятся административные и педагогические работники, учебно-вспомогательный и иной персонал.

Назначение и увольнение Работников Учреждения осуществляется согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и Федеральному закону Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

4.2. Работники Учреждения имеют право:

- на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- участвовать в управлении Учреждением в порядке, определяемом уставом Учреждения;
- в установленном порядке избирать и быть избранными в Совет Учреждения и другие выборные органы Учреждения;
- получать необходимое организационное, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности, бесплатно пользоваться библиотекой, информационными ресурсами, услугами учебных подразделений Учреждения;

- участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности Учреждения через органы самоуправления и общественные организации;
- на защиту авторских прав в соответствии с действующим законодательством;
- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- на обжалование приказов и распоряжений администрации Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.3. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать Устав, Коллективный договор, Правила внутреннего распорядка и иные локальные акты Учреждения;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и ежегодную диспансеризацию (профосмотры), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Учреждения;
- соблюдать требования к выполняемой работе в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4.4. Права, обязанности и ответственность Работников закреплены в настоящем коллективном договоре, в Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовом кодексе Российской Федерации, в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовых договорах с Работниками, должностных инструкциях и иных локальных актах Учреждения.

4.5. За успехи в учебной, методической, научно-исследовательской, экспериментальной, воспитательной работе и другой деятельности для Работников Учреждения устанавливаются различные формы морального и материального поощрения: благодарности, представление к награждению отраслевыми, правительственными наградами и т.д.

4.6. Преподаватели также пользуются другими правами, социальными гарантиями и льготами, предусмотренными законодательством Российской Федерации.

4.7. Увольнение преподавателей, связанное с сокращением штатов по инициативе администрации, допускается после окончания учебного года.

4.8. Создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций в Учреждении не допускается.

V. Финансово-хозяйственная деятельность.

5.1. В установленном законодательством РФ порядке Учреждению передаются в оперативное управление закрепленные за ним объекты, находящиеся в собственности Ростовской области (здания, сооружения, оборудование), в постоянное (бессрочное) пользование - земельный участок. Учреждение обязано эффективно использовать имеющуюся материально-техническую базу. Учреждение владеет, пользуется всеми видами материальных ресурсов, переданных Учреждению, в установленном законодательством порядке и несет ответственность за сохранность зданий, сооружений, оборудования и инвентаря.

5.2. Источником формирования имущества Учреждения и финансирования его деятельности являются:

- имущество, закрепленное за Учреждением имуществом Ростовской области;
- имущество, приобретенное Учреждением за счет ассигнований областного бюджета, предусмотренных областным законом об областном бюджете в соответствии с законодательством, доходов Учреждения от его деятельности;
- бюджетные ассигнования областного бюджета, предусмотренные областным законом об областном бюджете в соответствии с законодательством;
- доходы Учреждения, полученные в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области:

- от приносящей доходы деятельности Учреждения, указанной в Уставе Учреждения;
- от выполнения работ, оказания услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, предусмотренным Уставом Учреждения, сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания;
- иные источники, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

5.3. Величина субсидий с целевым их использованием, а также других предусмотренных Уставом поступлений на содержание Учреждения обеспечивает возмещение материальных и приравненных к ним затрат на оказание соответствующих профилю Учреждения услуг (работ), формирование средств на выплату заработной платы, стипендий, создания материально-технической базы, социальное развитие и материальное стимулирование коллектива в соответствии с законодательством РФ.

5.4. Финансирование Учреждения за счет средств субсидий из областного бюджета осуществляется министерством культуры Ростовской области.

5.5. Учреждение самостоятельно определяет порядок использования внебюджетных средств, полученных от иной приносящей доход деятельности в соответствии с Бюджетной Классификацией, утвержденной руководителем Учреждения.

5.6. Учреждение оказывает услуги гражданам на основе договоров гражданско-правового характера.

5.7. Администрация Учреждения самостоятельно решает вопросы, связанные с заключением договоров, определением обязательств и иных условий, не противоречащих законодательству РФ и уставу Учреждения.

5.8. Бухгалтерский и налоговый учет ведется на основании и в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами РФ.

VI. Оплата труда.

6.1. Выплата заработной платы Работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств».

6.2. Система оплаты труда Работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, а также Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 года № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» (в действующей редакции), Постановлением Правительства Ростовской от 28 июня 2019 г. № 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской

области, подведомственных министерству культуры Ростовской области» (в действующей редакции).

6.3. Отнесение Работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской от 28 июня 2019 г. № 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных министерству культуры Ростовской области» (в действующей редакции).

6.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской от 28 июня 2019 г. № 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных министерству культуры Ростовской области» (в действующей редакции).

6.6. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.7. Определение размеров заработной платы Работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда Работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.8. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.9. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дата выплаты заработной платы за первую половину месяца 25 число текущего месяца, дата выплаты заработной платы за вторую половину месяца 10 число следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени (Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.03.2019 № 14-1/В-177).

6.11. Оплата труда Работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда Работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

6.12. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.13. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда.

6.14. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

6.15. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях работы неполного времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.16. Доплата начисляется Работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.17. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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).

6.18. Педагогическим работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств», за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

6.19. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств».

6.20. Выплаты компенсационного характера Работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

6.21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

6.22. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.23. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.24. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.25. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

6.26. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

6.27. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.28. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере специальной комиссией учреждения, в соответствии с Положением об оплате труда работников

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств».

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

6.29. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств».

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего года.

6.30. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет - 10 процентов,
- от 5 до 10 лет - 15 процентов,
- от 10 до 15 лет - 20 процентов,
- свыше 15 лет - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

6.31. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда (Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств»). Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

6.32. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

6.33. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

6.34. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей.

Установление выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств».

6.35. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.36. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.37. Выплата заработной платы осуществляется Работодателем путем перечисления денежных средств на банковский счет в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания, в исключительных случаях через кассу Учреждения.

6.38. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.39. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

6.40. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму.

6.41. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.42. Материальная помощь.

6.42.1. Материальная помощь оказывается сотрудникам Учреждения:

- на покупку лекарств и оплату лечения в случае тяжелой болезни, требующей длительного лечения, либо после перенесенной операции;
- на оплату расходов, связанных с похоронами в случае смерти близкого родственника сотрудника (родителей, супруга, попечителей) либо смерти сотрудника Учреждения;
- если в семье сотрудника Учреждения имеются дети, страдающие хроническими заболеваниями, нуждающиеся в постоянном лечении;

- в исключительных случаях пострадавшим от стихийных бедствий;
- к юбилейным датам при достижении сотрудником возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения;
- при регистрации брака, если брак регистрируется впервые;
- при рождении ребенка одному из родителей.

6.42.2. Материальная помощь является единовременной выплатой.

6.42.3. Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению Работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи по решению Руководителя.

6.43. Порядок и особенности работы по совместительству:

6.43.1. Порядок и особенности работы по совместительству Работников определяется в соответствии со ст. 60.1 ТК РФ.

6.43.2. Порядок и особенности работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается на основании Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.43.3. Совместительством не является:

✓ педагогическая работа в Учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников;

✓ педагогическая работа без занятия штатной должности, выполняемая помимо основной работы в Учреждении;

✓ педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

6.44. Работникам Учреждения гарантируются:

✓ государственное содействие системной организации нормирования труда;

✓ применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

6.45. Нормы труда (нормы выработки, времени), нормативы численности и другие нормы устанавливаются для Работников в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.46. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6.47. Замена и пересмотр норм труда (норм выработки, времени) и нормативов численности Работников производится Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (статья 162 ТК РФ).

6.48. Пересмотр норм труда может производиться в соответствии со ст. 160 ТК РФ. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными

Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

6.49. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанные пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 ТК РФ).

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

✓ Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

✓ Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

✓ предоставить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Работодателя;

✓ при направлении Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, произвести оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

✓ предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ Работникам, совмещающим работу с получением образования в учреждениях имеющим государственную аккредитацию образовательных программ;

✓ содействовать педагогическим Работникам в подготовке к аттестации в соответствии с действующим законодательством.

VIII. Рабочее время и время отдыха

8.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников административно-хозяйственной работы Учреждения составляет 40 часов в неделю.

8.1.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день определяется в соответствии с трудовым договором;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы – 9.00. время окончания работы – 18.00;

- перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включает в рабочее время и не оплачивается.

8.1.2. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

8.1.3. Для педагогических работников устанавливается режим рабочего времени согласно учебному расписанию.

8.1.4. Для работников по должности «Вахтер» устанавливается режим рабочего времени согласно графику смен.

8.2. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

8.3. Устанавливается следующий режим работы Учреждения:

- понедельник – пятница – с 7.00 до 21.00

- суббота – с 7.00 до 20.00

- воскресенье – с 9.00 до 17.00

8.4. Для сотрудников административно-хозяйственной работы, являющихся внутренними совместителями, устанавливается гибкий график рабочего времени по должности, занимаемой по совместительству. В рамках гибкого графика рабочего времени сотрудник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, в свободное от основной работы время, в рамках работы Учреждения.

Учетный период в режиме гибкого рабочего времени равен одной рабочей неделе, в течение которой сотрудник отрабатывает установленную для совместителей данной категории норму рабочего времени.

8.5. Для сотрудников административно-хозяйственной работы продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, преподаватели работают в такие дни согласно учебному расписанию.

8.6. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;

- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

8.7. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в таблице учета рабочего времени. В случае неявки на работу по болезни, Работник обязан, при наличии возможности, известить как можно

раньше администрацию о длительности своего отсутствия, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

8.8. Каждый сотрудник Учреждения может уйти с работы в рабочее время по делам службы, по болезни или по каким-либо другим уважительным причинам только с разрешения директора или его заместителей.

8.9. Сотрудникам Учреждения запрещается:

✓ изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

✓ отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

✓ проводить в помещения Учреждения посторонних лиц без согласования с администрацией.

8.10. Сотрудникам предоставляется следующее время отдыха:

1) сотрудникам административно-хозяйственной работы перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00, продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня; педагогическим работникам - в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

2) общий выходной день - воскресенье, второй выходной день определяется в соответствии с трудовым договором;

3) нерабочие праздничные дни - в соответствии с действующим законодательством;

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка - в соответствии с ежегодным графиком отпусков.

Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.11. Сотрудникам административно-хозяйственной работы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Преподавателям предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

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.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии денежных средств в организации.

8.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.13. Работник может использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период только с письменного разрешения директора Учреждения и без ущерба для основной деятельности Учреждения. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

8.14. Работодателем по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

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

9.1.2. 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.

9.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

9.1.5. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.6. Обеспечивать проведение ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников Учреждения.

9.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников учреждения;

9.3. Каждый Работник в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

✓ рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

✓ обязательное социальное страхование от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

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

- ✓ обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

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

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

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

- ✓ гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами оценки особых условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

9.4. Работник в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- ✓ соблюдать требования охраны труда;
- ✓ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- ✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого

профессионального заболевания (отравления);

✓ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры и ежегодную диспансеризацию (профосмотры), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

Х. Гарантии и льготы Работникам

10.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование Работника, предусмотренное действующим законодательством в порядке, установленном Федеральными законами РФ. В частности, Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2. При наличии финансовых средств Учреждение выделяет средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

10.3. Учреждение оказывает Работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.4. Женщинам, имеющим детей до 18 лет, предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в год без сохранения заработной платы.

Раздел XI. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной

платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем начисления профсоюзных взносов. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

11.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по проведению специальной оценки условий труда, охране труда.

11.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и 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.

Раздел XII. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда Работников Учреждения.

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

12.5. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст.86 ТК РФ).

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

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

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

12.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

12.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

12.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и иных, создаваемых Работодателем.

12.13. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарработке и страховых взносах Работников.

12.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого материального положения, длительного лечения, смерти близких родственников (муж, жена, дети) и к юбилейным датам.

12.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Раздел XIII. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников Учреждения.

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

13.5. 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.

13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

13.7. Настоящий договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

13.8. Переговоры по заключение нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.