

Министерство культуры Челябинской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Челябинской области
«Озерский государственный колледж искусств»

От работодателя:

Директор ГБПОУ ЧО «Озерский
государственный колледж искусств»

_____ Праздникова О.С.

« ____ » _____ 2021 г.

От работников:

Представитель трудового
коллектива

_____ Комендровская Ф.А.

« ____ » _____ 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателем и работниками государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Челябинской области
«Озерский государственный колледж искусств»
на период с 01.02.2021г. по 31.01.2024г.**

г.Озерск,
2021г.

Содержание

Номер раздела	Наименование раздела	Стр.
I	Общие положения	3
II	Трудовой договор	5
III	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	11
IV	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	12
V	Рабочее время и время отдыха	14
VI	Оплата и нормирование труда	18
VII	Социальные гарантии и льготы	19
VIII	Условия труда инвалидов	20
IX	Охрана труда и здоровья	20
X	Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.	23

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Челябинской области «Озерский государственный колледж искусств» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), 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-трудовых, 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель (учреждение) в лице директора Праздниковой Ольги Сергеевны, действующей на основании Устава;

работники учреждения в лице представителя трудового коллектива Комендровской Файрюзы Ахматвалиевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 01 февраля 2021 года по 31 января 2024 года.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров (ст.38 ТК РФ).

1.13. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими Федеральными законами и иными нормативными актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов, вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьей 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона № 273 подлежат согласованию с представителем трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. К таким нормативным правовым актам относятся:

правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст.212.ТК РФ, приказ Минобрнауки РФ «Об особенностях рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536;

положение об оплате труда работников ГБПОУ ЧО «Озерский государственный колледж искусств» - ст.135, 144, 147 ТК РФ;

приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объема педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам – ст.162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ 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 (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);

штатное расписание учреждения, изменения и дополнения в штатное расписание – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст.8 ТК РФ;

должностные инструкции, изменения и дополнения в должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст.8 ТК РФ;

расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст.8 ТК РФ;

положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;

приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст.99 и 113 ТК РФ;

графики работы (графики сменности) – с.103 ТК РФ;

график отпусков – ст.123 ТК РФ;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации – ст.196 ТК РФ;

перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска, ст. 101, 119 ТК РФ;

план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов – постановление Правительства РФ от 27.06.2016г. № 584;

режим рабочего времени и графики работ работников учреждения в каникулярное время – приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536;

положение о системе управления охраной труда;

положение об охране труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Челябинской области «Озерский государственный колледж искусств»;

положение о комиссии по охране труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Челябинской области «Озерский государственный колледж искусств»;

положение об уполномоченном лице по охране труда;

перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации.

перечень профессий, должностей и работ, для которых установлены нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

требования к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи пострадавшим.

другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Согласно части 4 статьи 30 Федерального закона № 273 нормы локальных нормативных актов принятые с нарушением установленного порядка, т.е. без согласования с представителем трудового коллектива, когда это требовалось в соответствии с законодательством или настоящим коллективным договором, не применяются и подлежат отмене образовательной организацией.

1.14. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

II. Трудовой договор

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Стороны договорились о том, что:

2.1. Содержание трудового договора формируется с учетом требований ст.57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника.

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

Конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и знакомить работников под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК).

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще

заверенную копию указанного приказа не позднее трех рабочих дней (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57, 72 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- об испытании;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты и надбавки);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- условия труда на рабочем месте;
- объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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». Предел годовой нагрузки преподавателя колледжа (на условиях основного места работы) ограничен и не должен превышать более 2-х ставок (при норме за ставку 720 часов), что составляет 1440 часов (п. 7.1.1 раздела VII Приложения № 2 приказа).

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей, концертмейстеров и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем колледжа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. При установлении преподавателям и концертмейстерам, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся и групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону снижения, предусмотренного в двух предыдущих абзацах.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за

исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогическими работниками.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся или групп;

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

- восстановления на работе педагогического работника, 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.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников колледжа. Привлечение их к работе в это время регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенных сторонами, условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два 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, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

2.13. Объём подлежащей распределению годовой учебной нагрузки на каждого преподавателя определяется объемом часов, заложенных в Программах подготовки специалистов среднего звена, соответствующих требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов по направлениям подготовки и специальностям, осуществляемым колледжем в соответствии с лицензией и прошедшими государственную аккредитацию.

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. Регулирование работы по совместительству, в том числе педагогических работников, осуществляется ТК РФ. Так, в соответствии со статьями 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.

2.17. 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 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.

2.18. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,81,83,84 ТК РФ).

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников.

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится по п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ.

Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии),
- проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.5. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется:

4.1. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Проводить обязательное повышение квалификации работников один раз в три года с оплатой необходимых расходов из средств Работодателя при наличии целевого финансирования. При отсутствии целевого финансирования работники имеют право на повышение квалификации, профессиональное обучение, переподготовку за счет собственных средств.

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

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня и специальности впервые в порядке,

предусмотренном ст. 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ и ст.108 Федерального закона № 273-ФЗ.

4.5. Организовывать проведение аттестации Работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" на соответствие занимаемой должности.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) лица, отсутствовавшие на рабочем месте в связи с заболеванием более четырех месяцев подряд.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.6. С учетом финансово-экономического положения Работодатель сохраняет на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, в периоды:

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии.

4.7. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

– при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую.

4.8. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются органом, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

4.9. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

5.2. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.3. Время начала и окончания рабочего дня, а также время и продолжительность перерывов в работе определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ст. 333 ТК РФ).

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.

5.5. Для педагогических работников колледжа устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днем в воскресенье.

5.6. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа, трудовым договором, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы колледжа, годовым календарным учебным графиком, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

При составлении учебного расписания учитывается равномерное распределение нагрузки в пределах шестидневной рабочей недели.

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

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

5.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9. В свободный от педагогической работы день педагогический работник не освобождается от выполнения других обязанностей, в частности от присутствия на общеколледжных мероприятиях (совещаниях, педсоветах, методсоветах и т.д.).

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

5.11. По распоряжению работодателя при необходимости и эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени следующие работники: зам.директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер, специалист по охране труда, начальник отдела кадров (ст.101 ТК РФ).

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.13. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временно отсутствующего работника, за которым в

соответствии с законом сохраняется место работы до выхода его на работу, осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

5.14. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической работе, участию в конференциях, семинарах, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектования учебных кабинетов.

5.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации соответственно ст. 173-177 ТК РФ.

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работников в случаях: временной нетрудоспособности, в других случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о

времени начала этого отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст.124 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.19. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128, 263 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;
- 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.

5.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

5.21. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота (ст.111 ТК РФ).

5.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

Порядок оплаты труда работников колледжа регулируется Положением об оплате труда работников ГБПОУ ЧО «Озерский государственный колледж искусств» (далее – Положение об оплате труда) и Положением об оценке эффективности деятельности работников ГБПОУ ЧО «Озерский государственный колледж искусств», которые направлены на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа.

6.1. Положение об оплате труда включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, оклады работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда директора колледжа и его заместителей, главного бухгалтера.

6.2. Положение об оценке эффективности деятельности работников включает в себя перечни критериев эффективности педагогического персонала, административно-управленческого и обслуживающего персонала с указанием количества баллов за единицу критерия.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 05 и 20 числа каждого месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.6. На преподавателей колледжа, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.8. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием.

6.9. Оплата труда преподавателям осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки по тарификации, которая составляется один раз в год.

6.10. За время работы в период зимних каникул обучающихся, а также в периоды отмены занятий оплата труда преподавателей и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

VII. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст. 185 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст. 187 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.4. Совместно с представителем трудового коллектива ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Колледжа.

VIII. Условия труда инвалидов

Инвалидам - работникам колледжа, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой их трудовой деятельности (ст.23 ТК РФ):

- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

- привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работам в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

- работникам - инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 30 календарных дней.

IX. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников профессиональной образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель:

9.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

9.2. Выделяет средства на улучшение условий и охраны труда и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

9.3. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

9.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", иными законодательными и нормативными правовыми актами.

9.5. Осуществляет управление профессиональными рисками в соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.6. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

9.8. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.9. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

9.10. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

9.11. Вводит в штат должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.12. Обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и проверки знаний требований охраны труда, профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда.

9.13. Обеспечивает приобретение и выдачу за счет средств бюджета Колледжа специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи.

9.14. Обеспечивает выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками.

9.15. Предоставляет возможность проведения диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

9.16. Обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие в Колледже, для ознакомления с ними работников и иных лиц.

Работник:

9.17. Соблюдает требования охраны труда при исполнении своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение

производственной, технологической дисциплины, выполнение указаний руководителя работ.

9.18. Проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования по направлению работодателя.

9.19. Проходит подготовку, обучение по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве, проверку знаний требований охраны труда в установленные сроки.

9.20. Участвует в административно-общественном контроле за состоянием условий и охраны труда на своем рабочем месте.

9.21. Содержит в чистоте свое рабочее место.

9.22. Перед началом рабочего дня проводит осмотр своего рабочего места.

9.23. Следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте.

9.24. О выявленных, при осмотре своего рабочего места недостатках, докладывает своему непосредственному руководителю и действует по его указанию.

9.25. Правильно использует средства индивидуальной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда.

9.26. Бережно относится к имуществу работодателя.

9.27. Незамедлительно извещает своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.28. При возникновении аварий действует в соответствии с утвержденным работодателем алгоритмом действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации.

9.29. Принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.30. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Стороны совместно:

9.31. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

9.32. В рамках функционирования СОУТ, осуществляют два основных вида контроля:

– административно-общественный трехступенчатый контроль по охране труда;

– производственный контроль соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

9.33. Осуществляют контроль соблюдения требований охраны труда на рабочих местах, мониторинг условий и охраны труда, который предусматривает:

- проверку (обследование) состояния охраны труда и соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- выполнение работниками обязанностей по охране труда;
- выявление и предупреждение нарушений требований охраны труда;
- принятие мер по устранению выявленных недостатков.

9.34. Принимают участие с привлечением специалиста по охране труда, комиссии по охране труда, уполномоченного лица по охране труда от трудового коллектива для идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков представляющих угрозу жизни и здоровью работников.

Х. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

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

10.3. Осуществляют контроль выполнения коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

