

Директор ГПОУ «Забайкальское краевое училище культуры»



А.И. Рюмкин

«25» МАРТА 2024 года

Председатель первичной профсоюзной организации

Л.А. Макарова

«27» МАРТА 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАБАЙКАЛЬСКОЕ КРАЕВОЕ УЧИЛИЩЕ КУЛЬТУРЫ»

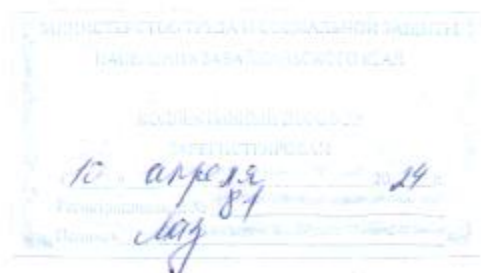
на 2024 - 2027 годы

Зарегистрировано

В Министерстве труда и социальной защиты
населения Забайкальского края «__» _____

2024 года

г. Чита



СОДЕРЖАНИЕ:

1. Раздел I. Общие положения	3-5
2. Раздел II. Обязательства сторон по вопросам социально-трудовых отношений, гарантий занятости. Обязанности Работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.....	5-11
3. Раздел III. Трудовой договор. Обязательства сторон по вопросам оплаты и нормирования труда. Обеспечение занятости. Режим труда и отдыха.....	11-26
4. Раздел IV. Обязательства сторон по вопросам аттестации работников.....	26-28
5. Раздел V. Обязательства сторон в области охраны труда.....	28-30
6. Раздел VI. Обязательства сторон в области социальной защиты, предоставления дополнительных льгот и гарантий.....	30-32
7. Раздел VII. Обязательства сторон в области молодежной политики.....	32-33
8. Раздел VIII. Обязательства сторон социального партнерства и гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.....	33-38
9. Раздел IX. Контроль и ответственность за выполнение Договора.....	38-39
10. Раздел X. Заключительные положения	39

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, заключенным в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников государственного профессионального образовательного учреждения «Забайкальское краевое училище культуры» (далее - Учреждение) и физическими лицами, заключившими с Работодателем трудовые договоры (далее - Работники), и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

1.2. Сторонами КД являются:

работодатель в лице его представителя – директора училища (далее – Работодатель);
работники учреждения (далее – Работники), в лице их представителя–председателя профсоюзного комитета (далее - Профком).

1.3. КД заключен с учетом действующего, на момент его подписания, законодательства Российской Федерации, Забайкальского края и не ограничивает права органов местного самоуправления, органов управления культурой, руководителя учреждения в представлении дополнительных социально-экономических гарантий. Не ухудшая права Работников по сравнению с Отраслевым соглашением по взаимным обязательствам.

1.4. Действие КД распространяется на работодателя и работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателя и работников, присоединившихся к КД после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении трудовых договоров.

1.5. В Договоре используются следующие понятия:

КД - коллективный договор;

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;

ПВТР - правила внутреннего трудового распорядка;

Стороны – стороны социального партнерства;

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Забайкальское краевое училище культуры» - Учреждение;

Первичная профсоюзная организация – Профсоюз;

Профсоюзный комитет – Профком.

Отраслевое соглашение между Министерством культуры Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников культуры «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования на 2021 -2024 годы».

1.6. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в КД на основе взаимной договоренности в следующих случаях:

- при принятии новых законодательных актов и нормативных документов диктующих необходимость внесения изменений в КД;

- при поступлении обоснованных предложений от комитета профсоюзов;

- при возникновении такой ситуации, когда отдельные мероприятия не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от сторон.

Принятые сторонами изменения и дополнения к КД оформляются дополнительным соглашением к КД, который является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения

работодателя, профсоюзного комитета и работников учреждения.

Вносимые изменения и дополнения в текст КД не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями отраслевого Соглашения между Министерством культуры Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников культуры «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования на 2021 -2024 годы».

1.7. В период действия КД стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.8. В случае реорганизации сторон КД их права и обязанности по настоящему КД переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего КД.

1.9. Стороны пришли к соглашению, что:

1.9.1. Профсоюз выступает в качестве полномочных представителей работников Учреждения:

- при разработке и заключении КД и дополнительных соглашений к нему;
- при ведении переговоров по защите профессиональных социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда (размеров базовых и должностных окладов, педагогических нагрузок, стимулирующих выплат, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- по вопросам аттестации и тарификации;
- по вопросам условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллектива и отдельных работников.

1.9.2. Профсоюз рассматривает обращения и защищает интересы членов профсоюза, а также работников, присоединившихся к заключенному КД на тех же условиях.

Стороны установили, что работники, не являющиеся членами профсоюза, для обеспечения реализации КД в части социальных льгот и в соответствии с принципом социальной справедливости по личному заявлению могут уплачивать ежемесячно солидарный взнос на счет своего Профсоюза. В противном случае работник не может рассматриваться как участник договорного процесса, и он решает вопросы льгот и социальной защиты индивидуально с работодателем.

1.10. Профсоюз или Работодатель проводят уведомительную регистрацию настоящего КД в уполномоченном органе по труду Забайкальского края.

1.11. Стороны:

1.11.1. Проводят согласованную политику в области развития культуры и отраслевого образования, реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и Забайкальского края в сфере культуры, обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в сфере культуры. Повышения престижности профессий работников культуры и отраслевого образования, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

1.11.2. Содействуют соблюдению Кодекса профессиональной этики работников организаций культуры и отраслевого образования Забайкальского края.

1.12. Подписание КД Сторонами осуществляется на общем собрании или конференции трудового коллектива Учреждения.

Согласно статье 40 ТК РФ при не достижении согласия между Сторонами по

отдельным положениям проекта КД в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать КД на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.13. В месячный срок после подписания настоящего КД работодатель доводит текст КД до работников учреждения, профсоюз – для членов Профсоюза.

1.14. Приложениями к настоящему КД являются принимаемые работодателем, по согласованию с Профкомом локальные нормативные акты:

- Перечень профессий работников на получение бесплатных смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 1 к КД);
- Перечень профессий работников на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 2 к КД);
- Перечень профессий работников, которые проходят обязательные предварительные при поступлении и периодические медицинские осмотры (обследования) (приложение № 3 к КД);

Раздел II. Обязательства Сторон по вопросам социально-трудовых отношений, гарантий занятости. Обязанности Работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать соблюдению в учреждении трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. Проводить политику максимального сохранения рабочих мест. Избегая сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников.

2.1.4. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством Российской Федерации, данным КД, отраслевым Соглашением.

2.1.5. Готовить предложения по переподготовке кадров высвобождаемых работников учреждений с целью их дальнейшего использования в сфере культуры и искусства, а также Учреждения.

2.1.6. Предусматривать предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с работниками, указанными в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации также:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по возрасту);
- проработавшим в сфере культуры и отраслевого образования не менее 10 лет;
- работникам имеющим более длительный стаж работы в данной организации;
- работникам, отмеченным государственными наградами, имеющим почетные звания и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в культуре и образовании;
- работникам, совмещающим работу с профильным образованием (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);
- работникам – при наличии детей до 14 лет;
- работникам, являющимся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;

- работнику, являющимся действующим председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы.

- матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном учреждении или в других случаях отсутствия родительского попечения);

- родители, имеющие на иждивении детей-инвалидов до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.1.7. Руководитель учреждения, работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, в праве осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, по согласованию с работодателем.

2.1.8. Работники, не имеющие специального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.2. Обязанности Работодателя

Работодатель:

2.2.1. Не допускает, чтобы трудовые отношения, которые установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий ее выполнения, оформлялись при поступлении на работу как срочные трудовые договоры.

2.2.2. При приеме на работу специалистов на конкурсной основе, положение о конкурсе разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профсоюза.

2.2.3. Оформляет трудовые отношения с Работниками на основании «эффективного контракта», то есть трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2.4. Работодатель обязуется:

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать безопасность условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются

все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями действующих нормативных правовых актов;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2.5. Обязанности Работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации:

2.2.5.1. Определять необходимость и организовывать разнообразные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников Учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (статья 196 ТК РФ).

2.2.5.2. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности, за счет средств Работодателя.

2.2.5.3. Обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2.5.4. Сохранять за Работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых на повышение квалификации.

2.2.5.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам в случаях и порядках, предусмотренных статьями 173-174 ТК РФ.

2.2.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников строго руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производить отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 ТК РФ;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставлять сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

2.2.6.1. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую

квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, предложенных ему Работодателем, то необходимо в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. А при ее отсутствии или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.2.6.2. В случае появления вакансий лицам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приема на работу.

2.2.6.3. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

2.2.6.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии:

- с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Трудовым договором или КД могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.2.6.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата

Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.2.6.6. Стороны рассматривают увольнение Работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся Работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.

2.2.6.7. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия Профкома.

Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется КД.

2.2.6.8. Для трудоустройства высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата выявляют возможности внутриорганизационных перемещений работников.

2.3. Профком:

2.3.1. Участвует в работе попечительского совета Учреждения.

2.3.2. Осуществляет представительство, контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий членов профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим КД.

2.3.3. Представляет интересы трудового коллектива при осуществлении реструктуризации, реорганизации, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников, при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите законных прав работников.

2.3.4. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4. Работники:

2.4.1. Обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых услуг, росту производительности труда;

- обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах, бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный морально-психологический климат в

коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия, уважать права других Работников;

- следовать требованиям этики в Учреждении, соблюдать Кодекс этики, установленный Работодателем;

- соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности;

- ставить в известность Работодателя об изменении персональных данных (паспортные данные, место регистрации, место фактического проживания, изменение семейного положения) в течение 10-ти дней с момента внесения соответствующих изменений;

- при нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ;

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

- соблюдать права и обязанности обучающихся, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

2.4.2. Обязанности педагогических работников Учреждения:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) 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, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

- участвовать в деятельности методических объединений, педагогического и иных советов Учреждения.

2.4.3. Права работников:

Работники имеют право:

2.4.3.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством (ТК РФ и иными нормативными правовыми актами).

2.4.3.2. Требовать приведения в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами содержание и оснащение производственных и бытовых помещений.

2.4.3.3. Отказаться от выполнения работ на неисправном оборудовании или в условиях, когда возникает непосредственная опасность его жизни и здоровью. До устранения указанных факторов за Работником сохраняется место работы и средний заработок.

2.4.3.4. На отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков.

2.4.3.5. На внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в Учреждении, осуществление научной, творческой, исследовательской, экспериментальной деятельности, разработку и внедрение инноваций.

2.4.3.6. На сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы.

2.4.3.7. На защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики Работника.

Раздел III. Трудовой договор. Обязательства сторон по вопросам оплаты и нормирования труда. Обеспечение занятости. Режим труда и отдыха

3.1. Трудовой договор

3.1.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.1.2. Особенности регулирования труда, порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка ГПОУ "Забайкальское краевое училище культуры".

3.1.3. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передаётся Работнику под подпись в день заключения, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.1.4. Содержание трудового договора формируется с учётом требований статьи 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого Работника. Конкретные виды

работ, которые Работник должен выполнить 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 и соответствующих профессиональных стандартов. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в неделю, а педагогическим работникам, выполняющим учебную работу - объём учебной работы в неделю (год), являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

3.1.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе:

место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; объём учебной нагрузки педагогического работника в неделю, месяц, год;

размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев;

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании Работника.

3.1.6. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам,

учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.1.7. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 статьи 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

3.1.8. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя или возвращение затраченных средств на обучение.

3.1.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (статья 72, 2 ТК РФ).

3.1.10. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.1.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации регулируются ст. 351.7, 124 трудового кодекса РФ.

3.1.12. При регулировании трудовых отношений Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимает решения с учетом мнения Профкома.

Работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с Работниками, принуждения Работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав Работников.

3.1.13. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его

представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать общие требования, в соответствии со статьями трудового кодекса РФ (статьи 85-90 ТК РФ).

3.1.14.Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности (подчинённости) Учреждения, его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа Учреждения.

3.1.15.Внедрение профессионального стандарта не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ, в том числе для изменения размера заработной платы в сторону ее снижения.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория».

3.2.Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- 12) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- 13) в соответствии со ст.71 ТК РФ при неудовлетворительном результате

испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующих Профсоюзов и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания сам Работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за 3 дня.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3.2.1. Прекращение трудовых договоров с Работниками (увольнение) Работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленных ТК РФ.

3.2.2. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюзов по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкомов в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

3.2.4. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

3.2.5. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- приостановка приёма на работу новых Работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению, с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

3.2.6. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение одновременно обоих супругов из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей, а также двух и более Работников из одной семьи в течение года.

3.3. Стороны считают необходимым **разрабатывать и реализовывать меры, обеспечивающие право работников на достойный труд, повышение уровня реальной**

заработной платы, ее индексацию с учетом реальной инфляции. В порядке, установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.4. Оплата труда

3.4.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ формы и системы оплаты труда работников учреждения, а также размеры и порядок выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера определяются настоящим коллективным договором и «Положением об оплате и стимулировании труда работников ГПОУ «Забайкальское краевое училище культуры», согласованным с профсоюзным комитетом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края.

3.4.2. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4.4. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в Учреждении заработной платы, отпускных, стипендий, пособий.

3.4.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.4.6. Для педагогических работников, законодательством Российской Федерации для которых предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема педагогической нагрузки, и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

3.4.7. Объем учебной нагрузки устанавливается педагогическому работнику согласно приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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».

3.4.8. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Договором и

приложениями к нему (ЛИА), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения Профкома.

3.4.9. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда может самостоятельно в соответствии с действующими нормативными актами Российской Федерации и Забайкальского края устанавливать для своих работников размеры Заработной платы, дифференцированные надбавки к ставкам и должностным окладам, применять различные прогрессивные формы организации, оплаты и стимулирования труда, которые оформляются отдельными локальными нормативными актами.

3.4.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со ст. 147 ТК РФ, в повышенном размере. Работодатель, руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 ТК РФ может самостоятельно устанавливать повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры предоставления соответствующих компенсаций, повышения оплаты труда устанавливаются локальными актами работодателем с учетом мнения выборного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, при этом не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.4.11. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме, в рублях, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с обязательной выдачей расчётных листков, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

3.4.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в соответствии с ТК РФ: за первую половину месяца - 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 15 числа следующего месяца. Выдача заработной платы осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

3.4.13. В случае несвоевременных выплат или неправильного начисления заработной платы работникам училища по вине ответственных исполнителей, виновные несут наказание по результатам служебного расследования, составленного комиссией, состоящей из представителей Работодателя и Профкома.

3.4.14. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной плат на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.4.15. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.4.16. Изменения объема заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами органов государственного управления РФ, принимаются к исполнению в пятнадцатидневный срок с момента введения их в действие.

3.4.17. Увеличение нагрузки на преподавателя сверх индивидуального плана производится только с согласия работника. Дополнительная нагрузка в этом случае оплачивается по дополнительному договору.

3.4.18. Преподавателям и иным работникам Учреждения, выполняющим наряду со своей основной работой, обязанности временно отсутствующих работников, производится выплата в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

3.4.19. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

3.4.20. Работникам, имеющим почетные звания «Народный», «Заслуженный», как федерального так и регионального уровня, а также награжденным нагрудными знаками «Почетный работник среднего (общего) профессионального образования РФ» устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу. Для педагогических работников не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности (профилю преподаваемого предмета), устанавливаются размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории.

3.4.21. Работодатель обязуется обеспечивать:

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК);
- выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплату их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;
- оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работник в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

- выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.);

- выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

- возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ);

- сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.4.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4.23. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.5. Основы расчета оплаты труда

3.5.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников основного персонала, работников рабочих профессий и педагогических работников.

3.5.2. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем в организации с учетом мнения Профкома. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения Профкома.

3.5.3. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

г) своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным критериям работников, утвержденные приказом Минкультуры России от 28 июня 2013 года № 920/предусмотренные в письмах Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 и Минкультуры России от 5 августа 2014 года № 166-01-39/04-НМ, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

3.5.5. Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются в настоящем КД с соблюдением процедуры учета мнения Профкома (ст. 372 ТК РФ).

3.5.6. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014г. № 382 «Об установлении базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам», методическими рекомендациями по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края, утвержденных распоряжением Министерством трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края от 22 июля 2009г. № 298, рекомендациями Примерного положения по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений

культуры, искусства, образования и науки находящихся в ведении Министерству культуры Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства культуры Российской Федерации от 26 августа 2016 года № 1947, методическими рекомендациями Министерства культуры Российской Федерации от 05 августа 2014 года, иными нормативными актами РФ.

3.5.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденными приказами Минздравсоцразвития РФ: № 570 от 31.08.2007г., № 121н от 14.03.2008г., № 342 от 31.07.2008г., № 247н от 29.05.2008г., № 248н от 29.05.2008г., № 390н от 08.08.2008г., № 339н от 17.07.2008г., № 216н от 05.05.2008г., № 305н от 03.07.2008г., № 251н от 30.03.2011г.

3.5.8. В случае отсутствия необходимой должности специалиста, служащего, профессии рабочего в перечне ПКГ учреждение вправе по согласованию с учредителем ввести необходимую должность. Указанная должность или профессия должны соответствовать уставным целям учреждения, присутствовать в разделах ЕТКС работ и профессий рабочих, или ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

3.5.9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессионально-квалификационных групп с обязательным применением внутри должностного категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы, установленной Постановлением Правительства Забайкальского края № 382, от 30 июня 2014 г.

3.6. Полномочия Профсоюза

3.6.1. Осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В части оплаты труда, обязательств настоящего КД. Осуществляет общественный контроль за состоянием оплаты труда, проверяет правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы.

3.6.2. Требуется привлечения должностных лиц к ответственности за несвоевременную оплату труда.

3.6.3. Обращается в вышестоящие профсоюзные органы, органы государственной инспекции труда и прокуратуры о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий КД.

3.6.4. Ведет переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда, увольнения работников.

3.7. Работодатель:

3.7.1. Обеспечивает установленные выплаты работникам в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, трудовым договором, локальными нормативными актами, федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края.

3.7.2. Производит повышение заработной платы в размерах и в сроки, установленные для работников соответствующих государственных учреждения Забайкальского края, в соответствии с принятыми нормативно-правовыми актами в Забайкальском крае.

3.7.3. Обеспечивает рациональное использование бюджетных средств. Повышение оплаты труда работникам производится в сроки и в размерах не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации, принятыми в соответствии с ними

законодательными и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края.

3.7.4. Принимает необходимые меры для своевременной выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

При нарушении Работодателем установленного срока 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 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

3.7.5. Соблюдает правила о премировании работников, систему надбавок и иных видов поощрений работников, установленных в Положении об оплате и стимулировании труда работников ГПОУ «Забайкальское краевой училище культуры», исходя из условий труда и финансовых возможностей Учреждения.

3.7.6. Разрабатывает и реализует меры по повышению эффективности труда и его оплаты в соответствии с условиями настоящего КД.

3.7.7. Учреждение в пределах фонда оплаты труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Самостоятельно определяет размеры и порядок использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование своих работников.

3.7.8. Направления и порядок использования Учреждением полученных внебюджетных средств определяется Советом училища на основании приоритетов развития Учреждения.

3.8. Обеспечение занятости

3.8.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

О предстоящих изменениях в условиях работы, оплаты труда, режиме работы и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязательно уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения. Локальные нормативные акты Работодателя об установлении или изменении условий работы, оплаты труда, режима работы Работника подлежат согласованию с Профсоюзами.

3.8.2. Установленный педагогическим работникам Учреждения объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращение количества групп. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки.

3.8.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

3.8.4. В случае направления Работника для профессионального обучения или исполнительного профессионального образования за Работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему выплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.8.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

3.9. Режим труда и отдыха

3.9.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Училища определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профкомом.

3.9.2. Для учебно-вспомогательного, административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала устанавливается 40 - часовая пятидневная рабочая неделя, за исключением работников, для которых законодательством и КД установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.9.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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", вступившему в силу 10 марта 2015г.

3.9.4. Установить продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) 36 часов в неделю, следующим педагогическим работникам:

- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- методистам и старшему методисту;
- руководителю физического воспитания;
- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

3.9.5. Концертмейстерам установить продолжительность рабочего времени (нормы часов концертмейстерской работы за ставку заработной платы) 24 часа в неделю.

3.9.6. Воспитателю установить продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) 36 часов в неделю.

3.9.7. Преподавателям установить норму часов учебной (преподавательской) работы 120 часов в год за ставку заработной платы.

3.9.8. Время начала и окончания работы с понедельника по четверг - с 8 ч. 00 мин. до 17

ч. 15 мин.;

Время начала и окончания работы по пятницам - с 8 ч. 00 мин. до 16 ч. 00 мин.;

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Время начала перерыва - с 12 ч. 00 мин. Время окончания - 13 ч. 00 мин.

Выходные дни суббота, воскресенье.

3.9.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1-6 и 8 января – новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

3.9.10. Сокращенное рабочее время - неполный рабочий день (неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работниками и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида - 18 лет), а также работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским лечением.

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

3.9.11. Работа в ночное время 4.3.1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

3.9.12. К работе в ночное время не допускаются:

• беременные женщины;

• инвалиды;

• работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением определенных категорий работников в соответствии с федеральным законодательством.

3.9.13. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального рабочего времени преподавания, не допускающего перерывов между занятиями (более 2 часов).

Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в месяц для повышения квалификации и методической работы.

3.9.14. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсоветов, собрания, методическая учеба и т.д.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.9.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, и допускается

только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного распоряжения Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). 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.

3.9.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников (кроме преподавателей) к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом установленных ограничений и гарантий. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год.

3.9.17. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате и стимулировании труда работников.

3.9.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения и по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в строгом соответствии с ТК РФ. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ).

3.9.19. Ветеранам боевых действий ежегодный отпуск предоставляется в любое удобное ему время (ст. 16 Федерального закона «О ветеранах» от 12.01.1995 года № 5-ФЗ)

3.9.20. Всем работникам Училища предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Для преподавательского состава устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. ст.115, 334 ТК РФ).

3.9.21. Всем работникам Училища предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях продолжительностью 8 календарных дней.

3.9.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии с ч. 1 ст. 119 ТК РФ не может быть менее трех календарных дней.

3.9.23. В соответствии со ст. 101 ТК РФ установлен Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в Приложении № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка ГПОУ «Забайкальское краевой училище культуры».

3.9.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений

и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 в году.

Раздел IV. Обязательства сторон по вопросам аттестации работников

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают и контролируют единый подход к организации и проведению аттестации работников.

4.1.2. Принимают совместные меры по своевременной и качественной аттестации работников учреждения в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 года № 276 и с Основными положениями о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства (письмо Минкультуры России от 08.02.2010 года № 7790-44/04-ПХ).

4.1.3. Организуют разъяснительную работу о порядке проведения аттестации, способствуют созданию доброжелательной и объективной обстановки при ее проведении. Не допускают проявления субъективизма при оценке работников. Рассматривают жалобы и трудовые споры, связанные с аттестацией.

4.2. Работодатель:

1) разрабатывает положения о проведении аттестации работников учреждения, согласовывает его с профсоюзной организацией и утверждает приказом;

2) включает в состав аттестационной комиссии представителей Профсоюза и высококвалифицированных специалистов;

3) в разрабатываемом положении для определения оценки квалификации и профессиональной компетентности работника описывают конкретные критерии, характеризующие соответствие работника предъявляемым требованиям, с тем, чтобы аттестационные комиссии имели возможность на основе материалов, представленных на каждого аттестуемого, и непосредственного знакомства с аттестуемым (в процессе собеседования с применением оценочных тестов, заслушивания его ответов на вопросы и т.п.) дать объективную оценку его деятельности с учетом проверки выполнения работником показателей эффективности деятельности, как установленных в учреждении, так и планируемых к введению при переводе работника на «эффективный контракт»;

4) своевременно и качественно готовит документы по аттестации педагогических работников;

5) проводят аттестацию работников на соответствие занимаемой должности;

6) своевременно принимают решение о продлении срока действия (при наличии нормативно-правового акта уполномоченного федерального исполнительного органа государственной власти), установления и распространения категории педагогическим работникам, указанным в настоящем разделе;

7) в случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его

аттестация переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации;

8) вносят соответствующие записи в трудовые книжки (в трудовую книжку педагогического работника вносятся только сведения о результатах аттестации, проводимой на основании заявления педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям).

4.3. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию

е) в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

4.4. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, когда на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по ней первой квалификационной категории, но при условии, что по одной из должностей педагогический работник имеет (имел) первую или высшую квалификационную категорию.

В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории.

Педагогическому работнику гарантируется сохранение условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории:

по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:
после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на два год;

не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении

отплате в установлении) квалификационной категории.

4.5. На основании решения аттестационной комиссии Министерства культуры Забайкальского края и приказа Учредителя, Работодатель вносит в трудовые книжки педагогических работников соответствующие записи об установленной квалификационной категории и изменения в трудовые договоры с Работником путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и изменяет размер оплаты труда.

Раздел V. Обязательства сторон в области охраны труда

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. Обеспечивают реализацию норм действующего законодательства по обеспечению охраны труда, окружающей среды, ведут учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

5.1.2. Осуществляют контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России № 290н от 01.06.2009 г. «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и № 1122н от 17.12.2010 года «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»,

5.2. Работодатель:

5.2.1. При наличии средств, заключают договоры со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы.

5.2.2. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ.

5.2.3. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11.2014 года № 882н в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

5.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ (статьи 227 -231), приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 года № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 года № 275 и случаев

профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 года № 967 и приказом Минздрава России от 15.05.2001 года № 176.

5.2.5. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, приобретаю и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.2.6. В целях обеспечения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением назначает специалиста (инженера по охране труда), имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

5.2.7. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.2.8. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителя, в установленные локальными актами Учреждения сроки, стажировку на рабочем месте.

5.2.9. Организует за счет собственных средств, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

На основании ч. 3 ст. 51 Закона «Об образовании» педагогические работники образовательных учреждений обязаны проходить периодические бесплатные медицинские обследования (Приложение № 3 к КД).

5.2.10. Обеспечивает своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных:

- специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 2 к КД);
- смывающих и обезвреживающих средств - в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 1 к КД).

5.2.11. Ограничивает применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, на работах в ночное время.

5.2.12. Устанавливает запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, а также если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

5.2.13. Осуществляет перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским

исключением с соответствующей оплатой труда.

5.2.14. Обеспечивает профессиональную переподготовку за счет собственных средств, в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

5.2.15. Создает для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

5.2.16. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

5.2.17. Проводит контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением организационно-технических мероприятий.

5.2.18. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

5.2.19. Создает необходимые условия для деятельности инженера по охране труда в том числе:

- проводить обучение инженера по охране труда за счет средств работодателя в количестве 40 часов в год с сохранением среднего заработка по основному месту работы;
- обеспечить инженера по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;
- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах инженера по охране труда.

5.2.20. Регулярно информирует работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

5.2.21. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.3. Профком осуществляет:

5.3.1. Проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда.

5.3.2. Предъявление должностным лицам требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Раздел VI. Обязательства сторон в области социальной защиты, предоставления дополнительных льгот и гарантий

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях Работников в области пенсионного обеспечения, правомерность применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.1.2. Ежегодно проводят новогодние мероприятия для детей Работников Учреждения и членов Профсоюза.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Устанавливает в локальных нормативных актах в пределах собственных средств дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждения, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, краевым трехсторонним

соглашениями на уровне муниципальных образований, отраслевым Соглашением, а также разрабатывает собственные меры социальной поддержки работников и членов их семей.

6.2.2. Ежегодно проводит анализ на улучшение жилищных условий Работников. На основании этого анализа, обращаются в органы местного самоуправления по вопросу оказания необходимой помощи Работникам Учреждения.

6.2.3. Предусматривает выделение материальной помощи в пределах фонда оплаты труда, фонда материальной помощи при рождении ребенка, юбилеям (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет), впервые вступающим в брак, при уходе на пенсию, на похороны родственников (супруги, дети, родители), а также родителям, дети которых идут в первый класс.

6.2.4. Предусматривает возможность заключения Учреждением договоров со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, от несчастных случаев по пути на работу и с работы, а также на добровольное медицинское страхование.

6.2.5. Выделяет средства на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

6.2.6. Ежегодно проводят мероприятия для неработающих ветеранов, при наличии средств выделяет им материальную помощь, подарки ко Дню пожилого человека.

6.2.7. Проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств Работодателя.

При направлении Работников на повышение квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

6.2.8. Средства от приносящей доход деятельности могут быть использованы, в том числе:

на материальную помощь высвобождаемым Работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

на выплату компенсаций сверх выходного пособия, установленного законодательством;

на выплату единовременного пособия в случае высвобождения Работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, информировать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.

6.3.2. Выплачивать педагогическим работникам, руководящим работникам, в случае их занятости в образовательном процессе, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию. Компенсация рассчитана на полный календарный год, совместители получают компенсацию по основному месту работы.

6.3.3. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций согласно (ст. 313 ТК РФ).

6.3.4. Выплачивать Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременную материальную помощь:

1) не свыше 3000 руб.:

- в связи с непредвиденными обстоятельствами (стихийное бедствие, несчастный случай, продолжительная болезнь);
- семье умершего работника;
- на погребение близких родственников (супруги, дети, родители);

- при рождении ребёнка;
- при выходе работника Учреждения на заслуженный отдых.

2) не свыше 5000 руб. в связи с юбилейной датой рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

Выплата единовременной материальной помощи производится руководителем на основании заявления работника и с учётом положений, закреплённых настоящим КД.

6.3.5. Согласовывать решение о поощрении работников за успехи в работе с Профкомом.

6.3.6. Организовать в Учреждении общественное питание.

6.3.7. Заключать договор с медучреждением на ежегодное медицинское обследование работников Учреждения.

6.3.8. Предоставлять работникам Учреждения один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

6.3.9. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по обязательному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по обязательному страхованию.

6.3.10. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.4. Профком:

6.4.1. Оказывает помощь в обеспечении членов профсоюза и членов их семей льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых по заявлению членов профсоюза на условиях 20% - 30% скидки через «Профкурорт».

6.4.2. Оказывает помощь в организации экскурсионных поездки для детей членов профсоюза.

6.4.3. Рассматривает вопросы выделения материальной помощи из средств профсоюзного бюджета нуждающимся членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

6.4.4. Оказывает помощь в выделении средств Профсоюзом на проведение культурно-массовых мероприятий (юбилей, профессиональные праздники, мероприятия для детей и т.д.)

Раздел VII. Обязательства сторон в области молодежной политики

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Разрабатывают и реализуют систему мер государственной общественной поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан.

7.1.2. Осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни и способствуют

осуществлению различных культурно-спортивных мероприятий (фестивалей, смотров-конкурсов, конференций и других).

7.1.3. Осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей.

7.1.4. Способствуют решению жилищных проблем молодежи в соответствии с законодательством.

7.1.5. При наличии финансовой возможности предусматривают единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования поступающих на работу впервые выпускников учреждений профессионального образования, возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения.

7.1.6. Осуществляют контроль за соблюдением работодателем льгот обучающимся без отрыва от производства в соответствии с трудовым законодательством.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Оказывает помощь молодым работникам в повышении образовательного уровня, создает условия для успешного совмещения работы с учебой.

7.2.2. В случае необходимости заключают договоры с высшими учебными заведениями для подготовки квалифицированных специалистов в экономическо-управленческой сфере для работы в учреждении.

7.2.3. В случаях, от приносящей доход деятельности, выделяет денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи, развитие спорта и туризма, в соответствии с трудовым законодательством (ст. 17 ТК).

7.2.4. Организует наставничество опытных специалистов над молодыми работниками для повышения их квалификации, адаптации молодежи в учреждении.

7.2.5. Своевременно проводит аттестацию молодых работников, присвоение и изменение квалификационного разряда.

7.2.6. При наличии средств, выделяют средства на материальное поощрение обучающихся без отрыва от производства, за успешные результаты сдачи сессии.

7.3. Профком:

7.3.1. Осуществляет контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий молодых специалистов и студентов, являющихся членами профсоюза, предусмотренных законодательством.

7.3.2. Проводит разъяснительную работу среди молодежи о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, по привлечению к активной работе в профсоюзе.

7.3.3. Для осуществления молодежной политики в учреждении создает молодежную комиссию. Включает в состав профкома молодых специалистов, членов профсоюза.

7.3.4. Проводит анкетирование молодых работников с целью заинтересованности в мероприятиях по защите прав молодежи.

7.3.5. Организует с помощью Профсоюза обучение молодых работников и профсоюзных активистов по вопросам прав и гарантий молодежи, трудовых прав работников.

7.3.6. Оказывает помощь в организации проведения культурно-массовых спортивных мероприятий для молодежи.

7.3.7. Оказывает поддержку студенческой профсоюзной организации Учреждения.

Раздел VIII. Обязательства сторон в области социального партнерства, гарантии прав профсоюзного органа и членов профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым трехсторонним соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений. Уставом Российского профсоюза работников культуры, Отраслевым соглашением и настоящим КД.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и забастовок, создают совместные комиссии для рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций.

8.2.2. Проводят совместное обучение работодателя и профсоюзного актива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

8.2.3. Участвуют в мероприятиях, проводимых другой стороной, регулярно обмениваются аналитическими информацией и другими оперативными материалами.

8.2.4. Создают совместные комиссии для проверки отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях, в том числе связанных с невыполнением данного КД.

8.2.5. Ежегодно вносят предложения в адрес Профкома, направленные на улучшение условий труда, быта и отдыха работников учреждения.

Обеспечивают освещение работы двусторонней комиссии и результатов деятельности сторон в рамках данного КД на своих сайтах.

8.2.6. Обобщают и распространяют лучший опыт деятельности сторон социального партнерства.

8.2.7. Соблюдают права и гарантии деятельности Профсоюза.

8.3. Стороны договорились о том, что:

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

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

8.3.3. Профком осуществляет контроль за выполнением КД. Предоставляет информацию соответствующим органам по труду не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Проводит отчетные собрания один раз в год.

8.3.4. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД.

8.3.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится по п. п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, а также с согласия Профкома.

8.3.6. 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).

8.3.7. 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 мероприятий.

8.3.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам,

занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим КД. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.3.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономическому развитию Учреждения.

8.3.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.3.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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);
- 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 листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за временные (или опасные) и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной 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.

8.4. Работодатель:

8.4.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4.2. Работодатель, по возможности, передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе работодателя помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, осуществляются работодателем.

8.4.3. Предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и

разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.4.4. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление членских взносов в размере 1% от заработной платы и других денежных средств на единый счет краевой профсоюзной организации работников культуры не позднее дня выдачи заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.4.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.4.6. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, сокращением численности или штата работников, установлением или изменением продолжительности рабочего времени, а также вопросы, влекущие изменения определенных сторонами условий труда, систем и размеров оплаты труда, льгот, режима рабочего времени и времени отдыха, установлением или отменой неполного рабочего времени, изменением разрядов и наименований должностей рассматривают с учетом мнения профсоюзной организации.

8.4.7. Не препятствуют работникам вступать в профсоюз, а также не ограничивают работника в трудовых правах и социальных выплатах в связи с его принадлежностью к профсоюзу.

8.4.8. Не вмешиваются в деятельность профкома, не издают приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профкома.

8.4.9. При подготовке, переподготовке и повышении квалификации членов профкома производят частичную оплату командировочных расходов и стоимости учебы за счет средств Учреждения (при наличии средств).

8.5. Профсоюз обязуется:

8.5.1. Содействовать реализации настоящего КД, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза.

8.5.2. Проводить общественную экспертизу локальных нормативных правовых актов учреждения.

8.5.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с настоящим КД.

8.5.4. Содействовать обеспечению работников учреждения путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

8.5.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым Соглашением и настоящим КД.

8.5.6. Участвовать в выдвижении работников (членов Профсоюза) учреждения за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Министерства культуры Забайкальского края.

8.5.7. Ежегодно подводить итоги работы по развитию социального партнерства и рассматривать на своих заседаниях информацию о выполнении КД, доводить эту информацию до членов Профсоюза, Работодателя.

8.5.8. Принимать меры, направленные на повышение мотивации профсоюзного членства.

8.5.9. Предоставлять в Профсоюз информацию о выделении материального поощрения из бюджета Забайкальской краевой организации профсоюза работников культуры ветеранов отрасли при выходе на заслуженный отдых при условии их членства в общероссийском профсоюзе работников культуры не менее 10 лет на момент события.

8.5.10. 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 Профсоюза (в размере 1% заработной платы).

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

8.5.12. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фондом экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.5.13. Осуществлять контроль за правильностью ведения (в т.ч. электронных трудовых книжек) и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

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

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

8.5.19. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда и других.

8.5.20. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

8.5.21. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.5.22. Проводить культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в Учреждении совместными усилиями Профкома, администрации, членов трудового коллектива.

8.5.23. Оказывать материальную помощь из профсоюзного бюджета в случаях:

- на материальную помощь по заявлению членов профсоюза - 2 000 руб.,
- смерти близких родственников в размере - 2 000 руб.,
- юбилейной даты - 1 000 руб.

Примечание: размеры материальной помощи могут изменяться с учетом инфляции.

Раздел IX. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора.

Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

9.1. Стороны признают настоящий КД правовым актом социального партнерства, и принимают на себя обязательства соблюдать его условия, нести ответственность за нарушение или невыполнение его положений, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией КД, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические, профессиональные интересы работников.

9.3. В период действия КД, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых конфликтов и применение крайней меры их разрешения - забастовки.

9.4. Ни одна из сторон, заключивших КД, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного КД, или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии со статьями 54,55 ТК РФ.

9.5. При невыполнении обязательств по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

9.6. Работники Учреждения принимают на себя обязательства в период действия настоящего КД, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий КД не прибегать к локаутам.

9.7. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему КД и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются

в соответствии с ТК РФ.

9.8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта КД, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

9.9. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел X. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор вступает в силу с «01» апреля 2024 года и действует по «01» апреля 2027 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее «01» февраля 2027 года.

10.2. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.3. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в двух экземплярах, каждый из сторон имеет одинаковую юридическую силу.

От Работодателя

Директор ГПОУ «Забайкальское краевое
«Забайкальское краевое училище культуры»

А.И. Рюмкин
«25» мая 2024 года



От Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации

Л.А. Макарова
«25» мая 2024 года

Приложение №1

к Коллективному договору ГПОУ
"Забайкальское краевое училище культуры" на
2024-2027 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ

работников ГПОУ "Забайкальское краевое училище культуры"
на получение бесплатных смывающих и (или) обезвреживающих средств.

(разработано в соответствии с приложениями к приказу Минздравсоцразвития России № 1122н от 17.12.2010 г.)

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Количество ставок	Наименование и кол-во выдаваемых защитных, очищающих и восстанавливающих средств на 1 человека.					Периодичность выдачи
			Защитные средства	Очищающие средства			Регенерирующие, восстанавливающие средства	
				Средства комбинированного действия	Мыло туалетное	Жидкие моющие средства в дозировующих устройствах.		
1	Водитель автомобиля категории "B", "D"	одна ставка	100 мл	300г	500 мл	200 мл	100 мл	раз в месяц
	Гардеробщик	одна ставка		200г	200-250 мл			раз в месяц
		одна ставка		200г	200-250 мл			раз в месяц
	Уборщик территории	одна ставка		200г	200-250 мл			раз в месяц
		одна ставка	100 мл	200г	200-250 мл			раз в месяц

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Количество ставок	Наименование и кол-во выдаваемых защитных, очищающих и восстанавливающих средств на 1 человека.					Периодичность выдачи
			Защитные средства	Очищающие средства			Регенерирующие, восстанавливающие средства	
			Средства комбинированного действия	Мыло туалетное	Жидкие моющие средства в дозировочных устройствах.	Очищающие кремы, гели и пасты.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	
	Уборщик служебных помещений	одна ставка	100 мл	200г	200-250 мл			раз в месяц
		одна ставка	100 мл	200г	200-250 мл			раз в месяц
		одна ставка	101 мл	200г	200-250 мл			раз в месяц
	Слесарь-сантехник	0,5 ставки	100 мл	200г	200-250 мл	200 мл		раз в месяц
	Слесарь-электрик	0,5 ставка		200г	200-250 мл	200 мл		раз в месяц
	Архивариус	1 ставка		200г	200-250 мл			раз в месяц

Инженер по охране труда

Е.Г.Хрисанова

к Коллективному договору ГПОУ "Забайкальское
краевое училище культуры" на 2024-2027 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (работ) в ГПОУ "Забайкальское краевое училище культуры" при выполнении которых предусмотрена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты, нормы и сроки носки (эксплуатации) СИЗ.

(разработано в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н)
"Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами"

№ п/п	Наименование должности (профессии, работ).	Наименование СИЗ.	Ед. уч.	Норма выдачи	Срок носки (эксплуатации)	Пункт типовых норм	Примечание
1	Водитель автомобиля категории "B"	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	к-т	1	1 год	11	2
		Перчатки с точечным покрытием	пар	12	1 год		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пар	1	до износа		5, дежурные
2	Водитель автомобиля категории "D"	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	к-т	1	1 год	11	2
		Перчатки с точечным покрытием	пар	12	1 год		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пар	1	до износа		5, дежурные
3	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений.	к-т	1	1 год	19	1,2

4	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	к-т	1	1 год	23	2
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	шт	1	1 год		
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	пар	1	1 год		
		Перчатки с полимерным покрытием.	пар	6	1 год		
5	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	к-т	1	1 год	127	2
		Перчатки с точечным покрытием.	пар	1	до износа		
		Очки защитные.	шт	1	до износа		4
		Наплечники защитные	шт	1	до износа		5, дежурные
6	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	к-т	1	1	171	1,2
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	пар	12	1		
7	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	к-т	1	1 год	148	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	пар	1	1 год		3
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	пар	12	1 год		
		Щиток защитный лицевой или очки защитные.	шт	1	до износа		4
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	шт	1	до износа		

8	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	к-т	1	1 год	163	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском	пар	1	1 год		6
		Перчатки с полимерным покрытием	пар	12	1 год		
9	Архивариус	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	к-т	1	1 год	7	1,2
		Перчатки с точечным покрытием	пар	3	1 год		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	шт	1	до износа		
9	Слесарь-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	к-т	1	1 год	193	2
		Перчатки с полимерным покрытием	пар	6	1 год		
		Боты или галоши диэлектрические	пар	1	до износа		5, дежурные
		Перчатки диэлектрические	пар	1	до износа		
		Очки защитные	пар	1	до износа		4
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	шт	1	до износа		

Примечание:

1. Вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий разрешается выдавать халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт на срок носки 1 год.
2. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.
3. Вместо сапог резиновых с защитным подноском могут выдаваться сапоги болотные с защитным подноском 1 пара на 1 год.

4. Срок носки очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

5. Руководителям и специалистам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки) и могут в связи с этим подвергаться воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

В тех случаях, когда такие СИЗ, как диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, наплечники и т.п. могут быть выданы работникам со сроком носки "до износа" на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ. При этом противошумные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания, не допускающие многократного применения и выдаваемые в качестве "дежурных", выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте.

Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

6. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

7. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

Инженер по охране труда

Е.Г.Хрисанова

к Коллективному договору ГПОУ "Забайкальское краевое училище культуры" на 2024-2027 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ

ГПОУ "Забайкальское краевое училище культуры", которые проходят обязательные предварительные при поступлении и периодические медицинские осмотры (обследования)

Наименование производства, цеха, участка	Профессия	Количество работающих		Вредные работы, вредные и (или) опасные производственные факторы	№№ пп по приказу Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29Н	Периодично сть осмотров
		Всего	Из них женщи н			
1	2	3	4	5	6	7
Администрация	Директор училища	1		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
Учебный отдел	Заместитель директора по учебной работе	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей / Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5Гц - 2кГц, 2кГц - 400кГц)	п.25/ Приложение 1 п.4.2.5	1 раз в год/1 раз в два года
	Диспетчер общеобразовательного учреждения	1	1			
	Секретарь	1	1			
	Заведующий отделением дополнительного образования	1	1			
	Заведующий отделением заочного обучения	1	1			
	Педагоги	86	67	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
	Концертмейстеры	8	3			

Отдел воспитательной и художественно - творческой работы	Заместитель директора по воспитательной и художественно-творческой работе	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей/ Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5Гц - 2кГц, 2кГц - 400кГц)	п.25/ Приложение 1 п.4.2.5	1 раз в год/1 раз в два года
	Ведущий менеджер	1	1			
	Педагог - психолог	1	1			
	Социальный педагог	1	1			
	Воспитатель	3	2			
	Педагог-организатор	1				
	Звукооператор	1				
	Заведующий костюмерной	1	1			
	Балетмейстер	1	1			
	Главный хормейстер	1	1			
Научно-методический отдел	Руководитель физического воспитания	1		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
	Заместитель директора по научно-методической работе	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей/ Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5Гц - 2кГц, 2кГц - 400кГц)	п.25/ Приложение 1 п.4.2.5	1 раз в год/1 раз в два года
	Старший методист	1	1			
	Методист	3	3			
	Ведущий программист	2	1			
	Главный библиотекарь	1	1			
Кадрово-правовой отдел	Библиотекарь	1	1			
	Начальник отдела	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей/ Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5Гц - 2кГц, 2кГц - 400кГц)	п.25/ Приложение 1 п.4.2.5	1 раз в год/1 раз в два года
	Архивариус	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
	Начальник отдела	1		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей/ Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5Гц - 2кГц, 2кГц - 400кГц)	п.25/ Приложение 1 п.4.2.5	1 раз в год/1 раз в два года
	Инженер по охране труда	1	1			
	Сторож - вахтер	4	3			

Административно-
хозяйственный отдел

Заведующий общежитием	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
Гардеробщик	2	2			
Заведующий хозяйством	1				
Уборщик территории	1				
Уборщик служебных помещений	4	4	Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения	Прил.1 п.1.48	1 раз в 2 года
Слесарь-сантехник	1		Работы на водопроводных сооружениях.../ Патогенные биологические агенты (ПБА) - патогенные для человека	п.24/ прил.1 п.2.4	1 раз в год / 1 раз в год
Плотник	1		Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании.../Пыль животного и растительного происхождения....	п.15 / прил.1 п.3.4	1 рз в 2 года / 1 раз в 2 года
Водитель	1		Локальная вибрация	п.4.3.1	1 раз в 2 года
			Общая вибрация	п.4.3.2	1 раз в 2 года
			Управление наземными транспортными средствами Категории "А", "В", "ВЕ" ...	п.18.1	1 раз в 2 года
			Управление наземными транспортными средствами Категории "С", "С1", "СЕ", "D1",	п.18.2	1 раз в 2 года
Слесарь-электрик	1		Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 Вт и выше...	п.9	1 раз в 2 года
Начальник отдела- директор ШКИ	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
Преподаватели	8	7	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год

Пронумеровано,
прошнуровано
и скреплено печатью
() _____ листов
Директор ГПОУ
«Забайкальское краевое
училище культуры»

А.И. Рюмкин

