

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КРАСНОТУРЬИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ»

От Работодателя:

Директор ГБПОУ СО «Краснотурьинский
колледж искусств»



К.М.Кочурова
28 июня 2024 года

От Работников:

Председатель Профсоюзного комитета
ГБПОУ СО «Краснотурьинский колледж
искусств»



О.И. Мананникова
28 июня 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным бюджетным профессиональным образовательным
учреждением Свердловской области «Краснотурьинский колледж искусств»
и работниками ГБПОУ СО «Краснотурьинский колледж искусств»
на 2024-2027 годы

Рассмотрен и утвержден на общем собрании
(конференции) работников
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Краснотурьинский колледж искусств»

Протокол № 5 от 28.06. 2024 года



г. Краснотурьинск
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Краснотурьинский колледж искусств»** (далее - колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники колледжа в лице Председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз) или иные представители трудового коллектива, избираемые работниками в соответствии со ст. 29, 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

работодатель в лице директора колледжа, представляющий интересы государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Краснотурьинский колледж искусств».

1.4. Условия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников, независимо от того, являются ли они членами профсоюза и от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу), и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.6. В колледже действует один профсоюз, объединяющий менее половины работников. В соответствии со ст. 37 ТК РФ в колледже проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они поручают представление своих интересов профсоюзу либо иному представителю работников. Иной представитель работников избирается из числа работников тайным голосованием. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция - если на ней присутствует не менее $\frac{2}{3}$ избранных делегатов. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции).

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда,

занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключения трудового договора в письменной форме и регулируются трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа и трудовыми договорами.

3.2. В трудовом договоре указываются условия, определенные требованиями статей 57, 312.2 ТК РФ.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами, установленными действующим ТК РФ и коллективным договором.

3.3. Трудовой договор с работником заключается при наличии у него медицинского заключения по результатам обязательного предварительного медицинского осмотра об отсутствии противопоказаний для работы, выданного в порядке, установленном законодательством РФ.

3.4. Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.5. Трудовой договор между работником и работодателем заключается на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ.

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии со статьей 70 ТК РФ. Результат испытания при приеме на работу регулируется статьей 71 ТК РФ.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены в соответствии со статьей 72 ТК РФ.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Уставом колледжа, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При заключении трудового договора работодателем оформляется трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьями 66, 66.1 ТК РФ.

3.9. Работник в соответствии с трудовым договором принимает на себя обязанность лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.10. Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работнику заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.11. Трудовой договор между работником и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязан:

- уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае угрозы массового увольнения работников – не позднее, чем за три месяца в соответствии со статьей 82 ТК РФ;

- уведомить работников о предстоящем сокращении не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Предложить другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

- уведомить о сокращении численности или штата работников организации не позднее, чем за два месяца, в письменной форме органы службы занятости (ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.2. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со статьями 179, 261 ТК РФ, а также:

- лицам, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два года и менее;

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

- родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно статьям 178, 180 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени определяется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка работников колледжа, условиями трудового договора, расписанием учебных занятий и графиками работы, устанавливающими начало и окончание рабочего дня преподавателей и концертмейстеров.

5.2. Для работников колледжа установлена 40-часовая рабочая неделя, за исключением должностей, указанных в п. 5.3. настоящего коллективного договора.

5.3. Для отдельных должностей установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- фельдшер – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- педагогические работники – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

5.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ 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».

5.5. Особенности режима рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

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

5.8. Для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год (в соответствии с п. 2 Постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

5.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года на заседании предметно – цикловой комиссии, согласовывается заместителем директора по учебной работе и профсоюзом и утверждается директором колледжа.

При определении объема учебной нагрузки могут учитываться:

- заявление студента или его родителей (законных представителей) о выборе преподавателя по индивидуальным дисциплинам;
- показатели успеваемости обучающихся в классе преподавателя;
- сохранность контингента в классе преподавателя;
- уровень квалификации преподавателя.

5.10. Для работников, занимающих по основному месту работы не педагогические должности, объём учебной нагрузки устанавливается по согласованию с директором колледжа.

5.11. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам по совместительству устанавливается при условии обеспечения нагрузкой педагогических работников по основному месту работы в размере не менее 1 ставки.

5.12. С целью учета рабочего времени работники фиксируют время своего прихода и ухода в колледж с помощью применения персональной идентификационной карты на электронной проходной.

5.13. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном ст.113 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, который оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Если работник по собственной инициативе вышел на работу в выходной или нерабочий праздничный день (без письменного распоряжения работодателя и оформления приказа о привлечении его к работе), то работодатель этот день работы не компенсирует и не оплачивает.

5.14. Привлечение работников колледжа к сверхурочной работе производится в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Если работник задерживается на работе по собственной инициативе, такая работа не является сверхурочной. Также не признается сверхурочной работой выполнение трудовых обязанностей в рамках ненормированного рабочего дня.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.15. По соглашению Сторон работнику может быть установлен гибкий режим работы (при условии обеспечения нормального функционирования колледжа) в соответствии 102 статьей ТК РФ.

5.16. По соглашению Сторон работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.17. Для отдельных должностей установлен ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по учебной работе;

- заместитель директора по АХР;
- главный бухгалтер;
- заведующий отделением дополнительного образования;
- заведующий отделением (музыкальным и художественным);
- начальник отдела по воспитательной работе;
- старший специалист по кадрам;
- специалист по кадрам;
- контрактный управляющий;
- юрисконсульт;
- заведующий общежитием;
- заведующий хозяйством;
- водитель автомобиля;
- техник-программист;
- техник-лаборант;
- секретарь учебной части;
- помощник руководителя;
- бухгалтер;
- специалист по охране труда;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрического оборудования
- слесарь-сантехник;
- оператор видеозаписи.

5.18. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого основного отпуска и его продолжительность регулируется соответствующими статьями ТК РФ.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по 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;
 - проводы детей в армию – 1 календарный день;
 - родителям (законным представителям), чьи дети идут в 1 класс школы – 1 календарный день (1 сентября);
 - при отсутствии больничного листа в течение календарного года – 1 календарный день.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников колледжа включает оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Оплата труда устанавливается в соответствии со штатным расписанием, тарификацией, Положением об оплате труда работников ГБПОУ СО «Краснотурьинский колледж искусств» (далее по тексту - Положение об оплате труда) и фиксируется в трудовом договоре.

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

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ), установленного законодательством РФ.

6.4. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 23 число расчетного месяца (за фактически отработанное время за первую половину месяца) и 8 число месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств в рублях на лицевые счета работников.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В остальных случаях выплата заработной платы и иных выплат регулируется ТК РФ, Положением об оплате труда и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

6.5. В день выплаты заработной платы (окончательного расчета за месяц) бухгалтерия колледжа в письменной форме извещает каждого работника путем выдачи расчетных листков оплаты труда лично в руки или отправки их на электронную почту работника:

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

6.6. Особенности порядка направления работников в служебные командировки и их оплаты регулируется ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», Постановлением Правительства Свердловской области от 15 декабря 2022 г. № 876-ПП «Об утверждении Порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам государственных органов Свердловской области и государственных учреждений Свердловской области» и иными нормативными актами.

6.7. Расходы, произведенные работником без разрешения работодателя, не возмещаются.

6.8. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель руководствуется статьей 236 ТК РФ.

6.9. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

6.10. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

7.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

7.3. Работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, в порядке, установленном в соответствии с локальными нормативными актами колледжа.

7.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится Аттестационной комиссией Министерства культуры Свердловской области в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится Аттестационной комиссией колледжа в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8. Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

- обеспечивать реализацию политики колледжа в области охраны труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечить приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ порядке в соответствии с утвержденными нормами;
- проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;
- проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных

производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований, профилактических прививок, а также в случае медицинских противопоказаний;

- осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, микроповреждении (микротравме) или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- осуществлять проведение профилактических прививок на основании Постановления Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок» в соответствии с Федеральным законом от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»;
- обеспечивать полную безопасность жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

8.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

9. Гарантии и компенсации

9.1. Работникам предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

9.2. Работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск в количестве 3 календарных дней с сохранением заработной платы в связи со смертью близких родственников (мать, отец, супруг(а), дети).

9.3. Работодатель предоставляет:

- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК РФ);
- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра (ст. 186 ТК РФ);
- освобождение от работы на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования (ст. 185 ТК РФ).

При этом за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

9.4. При прохождении диспансеризации работникам предоставляются гарантии в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. В дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Выплата среднего заработка за период освобождения от работы для прохождения диспансеризации осуществляется совместно с заработной платой.

После прохождения диспансеризации работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

В случае прохождения работником диспансеризации в нерабочее время, другой день отдыха не предоставляется и средний заработок за этот день не сохраняется.

9.5. При наличии финансовой возможности работодатель вправе производить единовременную выплату материальной помощи работнику 1 раз в течение календарного года в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей), жены или мужа при наличии свидетельства о смерти;
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, при наличии подтверждающих документов;
- необходимости дорогостоящего амбулаторного или стационарного лечения (стоимость лечения составляет свыше 30 % от заработной платы, начисленной за предыдущий месяц), при наличии подтверждающих

- документов от медицинского учреждения заверенных в установленном порядке;
- приобретения дорогостоящего музыкального инструмента, при наличии чека;
 - поездки на профильные конкурсные мероприятия (олимпиады, фестивали, конкурсы и т.п.) профессионального мастерства (в том числе с обучающимися) за пределы Уральского федерального округа при наличии подтверждающих документов;
 - прекращения трудовых отношений в связи с выходом на пенсию (п. 3. ч.1 ст. 77 ТК РФ).

Решение о выплате материальной помощи принимается комиссией по премированию по результатам рассмотрения письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наступление событий, являющихся основанием для выплаты.

9.6. При наличии финансовой возможности работодатель вправе производить единовременную выплату работникам в связи с юбилейными датами (50 и каждые последующие 5 лет) в размере 4 000 рублей.

9.7. Молодому специалисту из числа педагогических работников, впервые трудоустроенному по полученной специальности в год окончания обучения (по очной форме) в течение трех лет со дня трудоустройства устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере стимулирующей выплаты за первую квалификационную категорию.

9.8. Выплаты, предусмотренные пунктами 9.5, 9.6 и 9.7 производятся работникам только по основному месту работы.

9.9. По письменному обращению трудового коллектива работодатель вправе выделить время в спортивном зале колледжа для занятий работников в спортивных секциях.

9.10. В соответствии с п. 4 Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Свердловской области (утверждены Постановлением Правительства Свердловской области от 30.03.2004 г. № 209-ПП «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Свердловской области») работникам, указанным в пункте 5.17 настоящего коллективного договора предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

9.11. Для педагогических работников работодатель организует получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

10. Профсоюз.

Взаимоотношения профсоюза с работодателем

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Выборным органом профсоюза колледжа является профсоюзный комитет колледжа (далее - профком), в лице председателя профкома, заместителя председателя профкома.

10.1. Работники и работодатель строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюза, всемерно способствовать его деятельности не противоречащей действующему законодательству, учитывать мотивированное мнение профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Коллективным договором.

10.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют профсоюз или иные представители, избираемые работниками.

10.3. Работодатель и профсоюз обязуются:

а) сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности колледжа;

б) признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

в) обеспечивать регулярное и полное информирование другой стороны по социально-трудовым вопросам, касающимся работников.

Все решения по названным выше вопросам, принимать после взаимных консультаций.

10.4. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза колледжа, защищает их интересы в судебных и правоохранительных органах, ходатайствует перед работодателем о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий, осуществляет пропаганду трудового законодательства, представляет интересы работников, не являющихся членами профсоюза по их письменной просьбе, содействует работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и установлению благоприятного климата в трудовом коллективе колледжа, разъясняет всем работникам положения коллективного договора и содействует его реализации, оказывает информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь работникам, являющимся членами профсоюза.

Профсоюз защищает права и интересы членов профсоюза колледжа по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы

работников независимо от членства в профсоюзе колледжа в случае наделения его полномочиями на представительство в установленном порядке.

Профсоюз оказывает материальную помощь членам профсоюза, исходя из финансовых возможностей.

10.5. Профсоюз не отвечает по обязательствам колледжа, который в свою очередь не отвечает по обязательствам профсоюза.

10.6. Работодатель признает работу в составе профсоюза колледжа значимой для деятельности колледжа и принимает во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.7. Работодатель, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюза при осуществлении ими деятельности:

- по охране прав работников;
- контролю за расчетами заработной платы работников;
- контролю за состоянием трудовых книжек работников;
- беспрепятственному посещению колледжа и рабочих мест, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.8. Профсоюз вправе получать от работодателя информацию по социально – трудовым вопросам.

10.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 %, на основании их личных заявлений.

10.10. Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование и обслуживание, необходимое для его деятельности помещение, средства связи, необходимое компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование и обслуживание в согласованное время актовые залы, учебные аудитории и другие помещения колледжа для проведения профсобраний и конференций, при необходимости, транспортные средства, копировально - множительную технику и факс.

10.11. Члены профсоюза колледжа, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в совещаниях, в качестве делегатов съездов и конференций созываемых профсоюзами, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.12. Членам профсоюза колледжа предоставляется возможность, по согласованию с работодателем, выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива в рабочее время.

10.13. Членам профсоюза предоставляются все гарантии, предусмотренные ТК РФ.

10.14. Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, без мотивированного мнения профсоюза колледжа.

10.15. Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по

согласованию с профсоюзом. Обязательное согласование с профсоюзом требуется при принятии и утверждении локальных нормативных актов колледжа, касающихся системы оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок (окладов), норм труда и других социально - трудовых вопросов колледжа, в котором работают члены данного профсоюза.

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.16. Профсоюз, в период действия коллективного договора, при своевременном и полном выполнении условий настоящего Коллективного договора со стороны работодателя, не призывает трудовой коллектив колледжа к забастовкам или иным коллективным действиям, содействует работодателю в урегулировании конфликта всеми законными способами, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

10.17. В случае нарушения работодателем условий настоящего Коллективного договора профсоюз вправе направить работодателю требование об устранении этих нарушений. Работодатель в течение семи рабочих дней с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, обязан сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения профсоюз имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, предусмотренного статьями 398 - 418 ТК РФ.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют комиссия, созданная на основании Приказа директора колледжа от 07.06.2024 №86 - О/Д, обе стороны, подписавшие его, а также орган, зарегистрировавший коллективный договор.

11.2. Для осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию, за исключением конфиденциальной, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.3. Для подведения итогов выполнения настоящего Коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание (конференцию)

работников не реже одного раза в год.

11.4. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок и осуществление контроля за выполнением коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и Кодексом об административных правонарушениях РФ.

12. Заключительные положения

12.1. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

Если по истечении периода, на который заключен коллективный договор ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается на тех же условиях до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более трех лет.

12.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения, дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12.3. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после их обсуждения уполномоченными представителями сторон, по взаимному соглашению сторон и оформляются в виде отдельно подписанного сторонами документа (Приложения) и протокола общего собрания (конференции) работников и доводятся до сведения всего трудового коллектива в течение семи рабочих дней после подписания. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства.

12.4. Предложения по разработке и заключению нового коллективного договора вносятся работодателем, профкомом или любым членом трудового коллектива.

12.5. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

12.6. Проведение коллективных переговоров и подготовка проекта нового коллективного договора производится в соответствии с ТК РФ.

12.7. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с ТК РФ.

12.8. Подготовка проекта нового коллективного договора на очередной период должна быть завершена сторонами до двухнедельного истечения сроков прежнего коллективного договора.

12.9. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

12.10. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

12.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.12. Текст коллективного договора подлежит опубликованию на официальном сайте колледжа в информационно - телекоммуникационной сети Интернет в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней после его подписания Сторонами.

12.13. Текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней после его подписания Сторонами.