

Директор
ГБПОУ «Псковский областной колледж искусств
имени Н.А. Римского-Корсакова»



З.Н. Иванова

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБПОУ «Псковский областной колледж искусств
имени Н.А. Римского-Корсакова»

С.А. Буканова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Псковский областной колледж искусств
имени Н.А. Римского-Корсакова»

(ГБПОУ «ПОКИ им. Н.А. Римского-Корсакова»)

На 2026-2028 годы

г. Псков
2026 г.

Коллективный договор
(соглашение)
зарегистрирован(о) в Министерстве
труда и занятости Псковской области
рег. № 157 от 21.07. 2026 г.
сотрудник отдела труда

Содержание

пп	Раздел	Стр
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	5
3.	Права и обязанности Учреждения	8
4.	Права и обязанности Работников Учреждения	9
5.	Финансово-хозяйственная деятельность	11
6.	Оплата труда	12
7.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников	20
8.	Рабочее время и время отдыха	20
9.	Охрана труда и здоровья	26
10.	Гарантии и льготы Работникам	31
11.	Гарантии профсоюзной деятельности	33
12.	Контроль выполнения коллективного договора	35
13.	Антикоррупционная оговорка	36

1. Общие положения

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

1.1. Сторонами Коллективного договора являются: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова» (ГБПОУ «ПОКИ им. Н.А.Римского-Корсакова») (далее - Учреждение) в лице директора Ивановой Зинаиды Николаевны, действующего на основании Устава, (именуемое в дальнейшем - Работодатель) и работники Учреждения (именуемые в дальнейшем - Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации Букановой С.А.

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

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции); Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции); Законом Псковской области от 07 октября 2010 №1006-ОЗ «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области» (в действующей редакции) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Коллективный договор утверждается собранием работников Учреждения. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников.

1.5. Коллективный Договор принимается открытым голосованием и считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен

быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 календарных дней после его подписания.

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

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

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения ликвидации.

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

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

1.12. Все спорные по толкованию и реализации положений Коллективного договора вопросы решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова»;

- Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова»;

- Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств им. Н. А. Римского - Корсакова»;

- Положение о системе управления охраной труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова»;

- Положение о порядке формирования и расходования средств, получаемых от приносящей доход деятельности государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова»;

- Положение об оказании материальной помощи работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова»;

- Положение о комиссии по профессиональной этике работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-

Корсакова»;

- Положение о комиссии по урегулированию трудовых споров работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова»;

- Положение о порядке установления нагрузки и тарификации педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова».

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения Работников;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями, и нормами действующего законодательства.

2. Трудовые отношения.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 58 - 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

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

2.6 Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, которые имеют образование по профилю преподаваемой дисциплины и учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.8 Объём подлежащей распределению годовой учебной нагрузки на каждого преподавателя/концертмейстера определяется объёмом часов, предусмотренных основными профессиональными образовательными программами среднего профессионального образования - программами подготовки специалистов среднего звена, соответствующих требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов по направлениям подготовки и специальностям, осуществляемым Работодателем в соответствии с Лицензией на осуществление образовательной деятельности и прошедшими государственную аккредитацию. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции преподавателя/концертмейстера, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями.

2.9 Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих педагогическую работу, определяется в соответствии с нормативными актами Российской Федерации и Псковской области. При работе на доли ставок все нормы рабочего времени определяются пропорционально. Определяется объем годовой нагрузки из расчета 10 учебных месяцев.

2.10 В соответствии с приказом Министерства просвещения России от 04 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам

профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

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

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

2.13 Совместительством не является:

- педагогическая работа в Учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников;
- педагогическая работа без занятия штатной должности, выполняемая помимо основной работы в Учреждении;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

2.14 О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.15 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с

настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.17 Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.18 Работникам Учреждения гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых Коллективным договором.

3. Права и обязанности Учреждения.

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

3.2. Управление Учреждением осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. В Учреждении формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся:

- общее собрание работников и обучающихся Учреждения;
- педагогический совет,
- методический совет.

Деятельность коллегиальных органов управления Учреждения регламентируется разделом 3 «Управление Учреждением» Устава государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова» (далее Устав Учреждения), утверждённого 10 марта 2016 года, зарегистрированного Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы № 1 по Псковской области 07 апреля 2016 года с последующими дополнениями и изменениями.

3.3. Единоличным исполнительным органом Учреждения является директор Учреждения, назначаемый на должность и освобождаемый от должности учредителем - Министерством культуры Псковской области.

3.4. К компетенции руководителя Учреждения относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью Учреждения, за исключением вопросов, отнесенных законодательством или уставом Учреждения к компетенции учредителя Учреждения или иных органов Учреждения.

3.4.1. Руководитель Учреждения без доверенности действует от имени Учреждения, в том числе представляет интересы Учреждения и совершает сделки от имени Учреждения, утверждает штатное расписание Учреждения, внутренние документы, регламентирующие деятельность Учреждения,

подписывает план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, бухгалтерскую отчетность Учреждения, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Учреждения.

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

3.4.2. Права и обязанности руководителя Учреждения, а также основания для прекращения трудовых отношений с ним регламентируются трудовым законодательством, а также трудовым договором, заключенным с учредителем.

4. Права и обязанности Работников Учреждения.

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

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

- 4.2. Работники Учреждения имеют право:
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
 - на участие в управлении Учреждением в порядке, определяемом уставом Учреждения;
 - в установленном порядке избирать и быть избранными в выборные органы Учреждения;
 - на участие в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности Учреждения через органы самоуправления и общественные организации;
 - на защиту авторских прав в соответствии с действующим законодательством;
 - на ежегодный основной отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
 - на обжалование приказов и распоряжений администрации Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.3. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать Устав, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты Учреждения;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством;
- проходить в соответствии со ст. 214, 220 и 215 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня

медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу, ежегодные медицинские осмотры (профосмотры), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Учреждения;

соблюдать требования к выполняемой работе в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», профессиональными стандартами, утвержденными Министерством труда и социального развития РФ.

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

4.5. За успехи и достижения в профессиональной деятельности для Работников Учреждения устанавливаются различные формы морального и материального поощрения: благодарности, представление к награждению отраслевыми, правительственными наградами и т.д.

4.6. Увольнение педагогических работников, связанное с сокращением штатов по инициативе администрации, допускается только после окончания учебного года. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

Учреждению не допускается.

5. Финансово-хозяйственная деятельность.

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

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

- имущество, закрепленное за ГБПОУ «ПОКИ им. Н.А.Римского-Корсакова» Министерством имущественных отношений Псковской области;
- имущество, приобретенное ГБПОУ «ПОКИ им. Н.А.Римского-Корсакова» за счет ассигнований областного бюджета, предусмотренных областным законом об областном бюджете в соответствии с законодательством, доходов ГБПОУ «ПОКИ им. Н.А.Римского-Корсакова» от его деятельности;
- ассигнования областного бюджета, предусмотренные областным законом об областном бюджете в соответствии с законодательством;
- доходы ГБПОУ «ПОКИ им. Н.А.Римского-Корсакова», полученные в соответствии с законодательством Российской Федерации и Псковской области: доходы от приносящей доход деятельности, указанной в Уставе Учреждения и доходы от выполнения работ, оказания услуг, относящихся к основным видам деятельности, предусмотренным Уставом Учреждения, сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания;
- иные источники, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

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

5.4. Финансирование Учреждения за счет средств субсидий из областного бюджета осуществляется Министерством культуры Псковской области.

5.5. Учреждение самостоятельно определяет порядок использования внебюджетных средств, полученных от иной приносящей доход деятельности в соответствии с бюджетной классификацией.

5.6. Для выполнения уставных целей Учреждение вправе с соблюдением требований законодательства и Устава заключать договоры с юридическими и

физическими лицами.

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

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

6. Оплата труда.

6.1. Выплата заработной платы Работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова», которое является неотъемлемым приложением к Коллективному договору.

6.2. Система оплаты труда Работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, отнесение Работников к профессиональным квалификационным группам, устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Псковской области от 07 октября 2021 №1006-ОЗ «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области» (в действующей редакции), Положением об оплате труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Псковской области», утверждённым Постановлением Администрации Псковской области от 27 марта 2015 г. (в действующей редакции); Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры Псковской области, утверждённым Постановлением Администрации Псковской области от 05 сентября 2022 г. (в действующей редакции); Постановлением Правительства Псковской области от 16 июня 2022 года № 8 «О размерах должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих бюджетной сферы Псковской области» (в действующей редакции).

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

6.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основной должности, профессии и

выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Доплата до МРОТ работникам учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально нагрузке, но не более 0,5 ставки.

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

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

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

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

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

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

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

6.11. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных

квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в актуальной редакции).

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

6.13 Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях работы неполного времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.14 Работникам устанавливаются следующие виды выплат *компенсационного* характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

6.16 Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова».

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

6.18 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной

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

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

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

6.20 В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится

доплата за работу в ночное время в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.21 В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат *стимулирующего* характера:

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

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

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

6.23 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере специальной Комиссией Учреждения, в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова». Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

6.24. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

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

Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова»;

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

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

6.26. Надбавка за *выслугу лет* устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», (раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада; педагогическим работникам – от утверждённой на очередной учебный год нагрузки. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова».

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

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов. Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

6.27. Работникам могут выплачиваться *премии по итогам работы* в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте Учреждения - Положении об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова».

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

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

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

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

6.30. Работникам могут устанавливаться *иные выплаты стимулирующего характера*:

- за наличие ученой степени;

- за наличие государственной награды Российской Федерации или почётного звания, или ведомственного почётного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почётного звания или награждения нагрудным знаком;

- почётных званий Псковской области «Заслуженный учитель Псковской области», «Заслуженный работник культуры Псковской области», «Заслуженный деятель искусств Псковской области» и т.п.,

- за классность водителю автомобиля.

Установление выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Псковский областной колледж искусств имени Н.А.Римского-Корсакова».

6.31. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности). В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому

работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с локальным актом об оплате наставничества с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

6.32. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.33. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дата выплаты заработной платы за первую половину месяца не позднее 30 числа текущего месяца, дата выплаты заработной платы за вторую половину месяца не позднее 15 числа следующего месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени (Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.03.2019 № 14-1/В-177).

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

6.34. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Ст. 136 ТК РФ.

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

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

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

6.38. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от 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 неначисленных 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.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

8. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников Учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ, Приказом Министерства просвещения РФ от 04 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и

иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, графиками работы.

Правила внутреннего трудового распорядка колледжа утверждаются директором колледжа с учетом мнения профсоюзного комитета колледжа и являются приложением к Коллективному договору.

8.1. Рабочее время

8.1.1. Для руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя:

при 5-дневной рабочей неделе - два выходных дня (суббота и воскресенье);
при 6-дневной – один выходной день (воскресенье).

8.1.2. По должностям «уборщик служебных помещений», не требующим полной занятости работников, устанавливается режим неполного рабочего времени или неполной рабочей недели с оплатой пропорционально отработанному времени.

8.1.3. Для сторожей (вахтеров) установлен режим сменной работы: 24 часа в сутки через трое. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% к должностному окладу работника в пересчете на час работы в ночное время. Рабочее время и время отдыха сторожей (вахтеров) в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ).

8.1.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ). В исключительных случаях допускается большая продолжительность рабочего времени.

8.1.5. Для преподавателей и концертмейстеров устанавливается рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Рабочее время работника, осуществляющего педагогическую деятельность, регламентируется Приказом Министерства просвещения РФ от 04 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным

программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

8.1.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями сотрудников допускается только по письменному распоряжению администрации с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

8.2. Время отдыха

8.2.1 Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения в соответствии с главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.2. Педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется не позднее 6 июля, продолжительность его устанавливается в соответствии с Федеральным Законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в актуальной редакции).

8.2.3. На основании статьи 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков для администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8.2.5. В соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2.6 По предварительному соглашению с администрацией колледжа сотрудникам и педагогическим работникам может предоставляться дни, свободные от выполнения должностных обязанностей без нарушения полноты и целостности образовательного процесса в связи со следующими особыми обстоятельствами:

- для проводов детей и внуков в армию (1 день);
- в связи со вступлением в брак работника (3 дня);
- в связи со вступлением в брак детей и внуков работника (1 день);
- в случае смерти близких родственников (3 дня);
- в день выпускного вечера детей и внуков работника, являющихся

учащимися выпускных классов или выпускных курсов учебных заведений (1 день);

- по случаю юбилейной даты со дня рождения: 50 и далее каждые последующие 5 лет (1 день);

- при рождении ребенка в семье (1 день);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу (1 сентября) (1 день);

- в связи с переездом на новое место жительства (1 день).

8.2.7. Для прохождения диспансеризации Работнику 40 лет и старше предоставляется право на ежегодный оплачиваемый выходной для диспансеризации. Работник должен заранее согласовать день своего предполагаемого отсутствия с работодателем, написав заявление, и предоставить справку о прохождении диспансеризации, в случае если выходной был предоставлен (ТК РФ в актуальной редакции).

8.2.8. Председателю профсоюзного комитета Учреждения работодатель может предоставлять три дополнительных выходных дня в течение календарного года с сохранением заработной платы, если это не нарушает целостность учебного процесса.

8.3. Работа в каникулярный период и в период отмены учебных занятий.

8.3.1 Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических работников. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в Учреждении педагогические работники могут привлекаться администрацией Учреждения к участию в работе Педагогического совета, заседаний кафедр, семинаров, обучению на курсах повышения квалификации, к выполнению дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с учебным процессом, (с соответствующей дополнительной оплатой труда), в соответствии с должностной инструкцией, графиком и планом работы (классное руководство, заведование методическими кабинетами, кафедрами и др.).

8.3.2 Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется графиками работ с указанием их характера и особенностей.

8.3.3 Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3.4 При составлении графика работы на период зимних каникул педагогическим работникам предоставляется не менее 5 дней подряд, свободных от общих мероприятий, для методической работы, самообразования и укрепления здоровья.

8.3.5 Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

8.3.6 В дни празднования юбилеев Учреждения учебные занятия могут

отменяться. Эти дни являются рабочими, участие в праздничных мероприятиях или присутствие на них являются обязательными для всех педагогических работников Учреждения а.

8.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.4.1 При совпадении нерабочих праздничных дней с выходными днями работников, приходящимися на субботу и воскресенье, выходные дни переносятся на следующие после праздничных рабочих дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации (за исключением педагогических работников, занимающихся по субботам согласно утвержденному расписанию занятий) (ч. III, ст. 112 ТК РФ).

8.4.2 Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

8.4.3. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

8.4.4 Продолжительность рабочих дней, непосредственно предшествующих нерабочим праздничным дням для сотрудников Учреждения уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ), для педагогических работников сокращается до 14.00 с сохранением заработной платы.

8.4.5 Совпадение учебного дня с праздничным выходным днем заранее учитывается преподавателем при составлении календарно-тематического (или индивидуального) плана обучения.

8.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

8.5.1 Работники Учреждения имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ и учетом необходимости обеспечения нормальной работы колледжа и благоприятных условий для отдыха работников.

8.5.2 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.5.3 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении не менее шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

8.5.4 При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

8.5.5 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

8.5.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Если Работник предупреждён о начале отпуска позднее чем за две недели, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с ним.

8.5.7. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала. Задержка выплат отпускных по вине администрации Учреждения является грубым нарушением условий коллективного договора. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, он письменно уведомляет работодателя о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с работником произведут соответствующие расчеты.

8.5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника – по заявлению работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (ст. 124 ТК РФ).

8.5.9. Работникам, привлекаемым во время очередного отпуска, с их согласия, к работе в Приемной комиссии во время вступительных экзаменов, производится оплата за каждый отработанный день по среднему заработку в соответствии с тарификацией в текущем учебном году, либо предоставляется дополнительный день к очередному отпуску по личному заявлению преподавателя, которое должно быть предоставлено до начала работы Приёмной комиссии.

8.5.10. В соответствии со ст. 125 ТК РФ отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

8.5.11. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению работодателя и работника, может быть перенесен на другое время при условии сохранения целостности учебного процесса.

8.5.12. По соглашению работника с работодателем возможно разделение отпуска на части, причем одна из них не должна быть менее 14 календарных дней.

8.5.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

8.5.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится только с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 124 – 125 ТК РФ).

8.5.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (часть 1 ст. 127 ТК РФ).

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1 создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.1.2 обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;

оснащение средствами коллективной защиты;

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;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение 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, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

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 настоящим Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск в установленном порядке 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний 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, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование 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, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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.

9.2. Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

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

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке 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 и проверку знания требований охраны труда;

немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по

направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.4. Работник в соответствии со ст. 216 Трудового кодекса РФ имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо Коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении

вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

10. Гарантии и льготы Работникам

10.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

10.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы и НДФЛ;

- ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

- выделять специализированное помещение, предназначенное для работы, отдыха и взаимодействия педагогического коллектива в каждом учебном корпусе.

10.3. Работодатель имеет право:

10.3.1 в целях обеспечения санаторно-курортного оздоровления работников колледжа предоставить работнику для лечения и отдыха в санаториях в течение учебного года по предварительному заявлению (при условии сохранения целостности образовательного процесса) один из видов отпуска:

- очередной отпуск или его часть;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск с сохранением заработной платы с последующей отработкой часов

согласно графику, составленному работником и согласованному с администрацией;

10.3.2 предоставлять помещение для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий для работников Учреждения, и, при наличии финансовых средств, выделять средства на их проведение.

10.4. Учреждение оказывает Работникам *материальную помощь* из средств, поступающих от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности Учреждения:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при представлении свидетельства о смерти в размере от 5000 руб.;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше трех месяцев в размере от 3000 руб.;
- при рождении ребенка (отцу или матери) от 1000 руб.; - в других экстренных случаях.

В пределах средств, поступающих от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности Учреждения, материальная помощь может выплачиваться в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

10.5. Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

10.6. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться премии к очередному отпуску, праздникам и юбилейным датам.

10.7. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

10.8. На основании статьи 191 ТК РФ, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании студентов, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе администрацией колледжа применяются **поощрения**:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой колледжа.

Также Учреждение может обратиться с ходатайством к Учредителю о награждении Работников государственными и ведомственными наградами, о представлении к почётным званиям регионального и федерального уровня. При представлении работников к наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

10.9. Запись о поощрениях и награждениях вносится в трудовую книжку работника. После применения мер поощрения, обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

10.10. *Матерям, имеющим детей* дошкольного и младшего школьного

возраста, при условии сохранения целостности образовательного процесса может предоставляться возможность посещения с детьми медицинских учреждений, утренников и концертов в детском саду, школе или учреждении дополнительного образования; а также учитываются пожелания при составлении расписания групповых занятий (работа в первой или второй половине дня, работа, начиная со второй пары и т.д.).

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

11.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2 или 3 части

первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

11.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально -экономического развития учреждения с учетом законодательства РФ (в том числе, Федерального закона от 27 июля 2006 года №152-ФЗ «О персональных данных»).

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

11.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- согласование работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.13. Профком обязуется:

- 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;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда Работников Учреждения;

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

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

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

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

- осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в уполномоченный орган;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

- участвовать в работе комиссий Учреждения по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и иных, создаваемых Работодателем;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с локальным актом об оказании материальной помощи работникам - членам профсоюза;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

12. Контроль выполнения Коллективного договора

12.1. Стороны договорились, что:

- рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;

- в случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

- при проведении контроля выполнения настоящего Коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.2. Настоящий договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового Коллективного договора.

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

12.4. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора.

12.5. Предложение о продлении срока действия коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия коллективного договора, обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением работодателя и профкома с последующим уведомлением трудового коллектива.

13. Антикоррупционная оговорка

13.1 Работник при исполнении своих обязанностей по настоящему договору обязуется руководствоваться нормативно правовыми и иными актами в сфере противодействия коррупции, регламентирующими порядок соблюдения норм профессиональной этики, требований действующего законодательства в целях противодействия коррупции и недопущения нарушения антикоррупционных мер, предпринимаемых Работодателем.

13.2 Работник обязуется:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе: не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконного предоставления такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также не совершать указанные деяния от имени или в интересах Работодателя;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений)

о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

13.3. Работнику категорически запрещается:

- предпринимать любые действия, которые могут быть квалифицированы как попытка совершить коррупционное правонарушение в пользу Работодателя;

- совершать попытки передачи денег, подарков, предоставления любых преференций при оказании услуг или выполнении работ силами и за счет Работодателя в целях получения любых выгод (как материальных, так и нематериальных) для Работодателя, контрагентов Работодателя, отдельных сотрудников Работодателя.

13.4 Работник уведомлен о том, что:

- Работодатель полагает недопустимым совершение коррупционных правонарушений, не планирует совершать указанные нарушения и привлекать Работника к их совершению;

- Работодатель не будет давать указания о передаче Работником в противоправных целях любых ценностей представителям государственных органов, контрагентов, любых третьих лиц;

- за совершение коррупционных правонарушений Работник несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

КОНЕЦ ДОКУМЕНТА