

Представитель работодателя –
директор БПОУ ОО ООККиИ



С.А. Афонасова
2025 г.

Представитель работников –
председатель первичной
профсоюзной организации
БПОУ ОО ООККиИ

О.А. Ошерова
«23» декабря 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного профессионального образовательного учреждения

Орловской области

«Орловский областной колледж культуры и искусств»

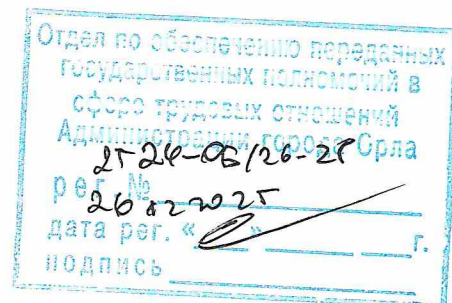
на 2026 / 2028 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию.

Регистрационный №

Дата регистрации

Орел, 2025 г.



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора работника	6
3. Рабочее время и время отдыха	11
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	19
5. Оплата труда	21
6. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодых специалистов	26
7. Социальные гарантии и льготы	27
8. Охрана труда и здоровья	29
9. Гарантии профсоюзного комитета	32
10. Обязательства профкома	33
11. Контроль за выполнением коллективного договора	35
12. Заключительные положения	35

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор бюджетного профессионального образовательного учреждения Орловской области «Орловский областной колледж культуры и искусств» на 2026/2028 годы (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Орловской области «Орловский областной колледж культуры и искусств» (далее – Колледж): ИНН 5753012815, ОГРН 1025700832101, юридический адрес: Российская Федерация, 302020, Орловская область, город Орёл, улица Матросова, дом 3.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 года № 426-ФЗ;
- Федеральный закон «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 17.09.1998 года № 157-ФЗ;
- постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- постановление Правительства РФ от 16.04.2025 года № 501 «Об утверждении положения об особенностях направления работников в служебные командировки»;
- приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 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»;
- приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2024 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- приказ Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;
- Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169);
- письмо Минобрнауки РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»;
- Закон Орловской области от 6 сентября 2013 года № 1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области»;
- Закон Орловской области от 03.12.2024 № 3140-ОЗ «О внесении изменений в Закон Орловской области «Об образовании в Орловской области»;

- постановление Правительства Орловской области от 12.08.2011 № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»;

- постановление Правительства Орловской области от 19 февраля 2024 г. № 109 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 260 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений культуры Орловской области».

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора Колледжа (далее – Работодатель) и работники Колледжа, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз), которую представляет председатель профсоюзного комитета работников Колледжа.

1.4. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления Колледжа с правом совещательного голоса (ст. 53.1. ТК РФ).

Директор Колледжа признает профсоюзный комитет сотрудников Колледжа (далее – Профком) полномочным представителем интересов работников Колледжа в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключён на добровольной и равноправной основе полномочными представителями сторон в целях:

а) защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа создания системы социально-трудовых отношений в Колледже, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и репутации;

б) установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями;

в) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны для осуществления указанных целей признают своим долгом сотрудничать друг с другом, проявлять доверие и заинтересованность по отношению друг к другу.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа, в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Стороны договорились, что коллективный договор заключён на три года и вступает в силу со дня его подписания полномочными представителями (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора обязан направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению полномочными представителями сторон без созыва Общего собрания (конференции) работников и

обучающихся в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Изменения, дополнения, вносимые в текст коллективного договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников Колледжа по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с директором Колледжа.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на новый срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками и через Профком:

- а) учёт мнения Профкома;
- б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8, 29-30, 372 ТК РФ);
- в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- г) обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по её совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- е) другие формы.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности Колледжа. Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

1.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 30 дней после его подписания.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются полномочными представителями сторон.

1.21. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА РАБОТНИКА

2.1. Порядок приёма и увольнения работника, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора работника, режим работы, время отдыха, применяемые к работнику меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников БПОУ ОО ООККиИ».

Нормы профессиональной этики педагогических работников Колледжа закрепляются в локальном нормативном акте «Кодекс профессиональной этики педагогических работников БПОУ ОО ООККиИ», который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом Колледжа, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. Стороны договорились, что:

Условия трудового договора работника не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора работника, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Колледжа, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа, являются недействительными и не могут применяться.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Колледжа, могут быть назначены в Колледже на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

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

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением с работником письменного трудового договора и изданием приказа.

2.4. Трудовой договор с работником для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключён только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Прием на работу оформлять заключением трудового договора. Трудовой договор с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения трудового договора.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.5.2. При составлении штатного расписания Колледжа определять наименование должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 21.02.2022 года № 225 (ред. от 11.07.2024 года) «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

2.5.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5.4. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника Колледжа с его письменного согласия приказом директора Колледжа, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.5.5. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе администрации в текущем учебном году. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебными планами, учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров может быть разной в семестрах.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с возможными существенными изменениями условий труда на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.5.6. Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы (720 часов для преподавателей и 960 часов для концертмейстеров) устанавливается только с их письменного согласия.

2.5.7. На педагогического работника с его письменного согласия приказом директора Колледжа на условиях дополнительной оплаты могут возлагаться:

- функции классного руководителя, председателя предметно-цикловой комиссии, заведующего кабинетом, члена приёмной комиссии;
- организация и проведение подготовительных курсов для абитуриентов;
- другие дополнительные функции, возлагаемые приказом директора Колледжа.

2.5.8. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, либо в ином отпуске (отпуск по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им 1,5 лет), устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях и передаётся на данный период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.5.9. Выполнение работы, не являющейся педагогической, и составление связанных с ней видов отчётной документации не входят в рабочее время педагогических работников (в том числе классных руководителей). Такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

2.5.10. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.5.11. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым считать увольнение 10% от общего числа работников Колледжа в течение 90 календарных дней.

2.5.12. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке, «Положением об обработке и защите персональных данных в БПОУ ОО ООККиИ» разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора. Изменения положений трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью трудового договора, заключённого между работником и работодателем.

Работник вправе отказаться от работы в изменённых условиях.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 состояния его здоровья (ст. 74 ТК РФ).

Работник вправе отказаться от предложенной работы.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

2.8. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.9. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

2.10. Работники Колледжа, включая директора и его заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в Колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую (преподавательскую) работу, которая не считается совместительством (ст. 282 ТК РФ). Верхний предел учебной нагрузки в этом случае устанавливается в объеме, не превышающем 720 часов в учебном году.

2.11. Возможность получения работы по совместительству (при наличии вакансий или высвободившегося объема необходимых работ) в первую очередь может быть предоставлена постоянному работнику Колледжа, имеющему с работодателем бессрочный трудовой договор, с учётом рекомендаций руководителя соответствующего структурного подразделения, если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

2.12. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, которые имеют соответствующую квалификацию, и учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК РФ выплату среднемесячной заработной платы производить в течение 3-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х и более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей;
- беременным женщинам.

2.15. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесенные категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости которым остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- имеющие ребенка в возрасте до 23 лет, обучающегося по очной форме обучения по основным образовательным программам в Колледже, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.16. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

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

2.18. Лицам, получившим уведомление о прекращении трудового договора в связи с сокращением штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск. Работнику, проработавшему не менее 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за полный рабочий год.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

- ликвидации предприятия или учреждения, или отдельных его частей, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе.

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию. Таким образом, пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяцев, независимо от причин увольнения («Правила об очередных и дополнительных отпусках», утвержденные НКТ СССР 30.04.1930 года № 169 (ред. от 20.04.2010 года).

2.20. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, иными локальными нормативными актами Колледжа, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий.

3.2. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3.3. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

3.4. При установлении педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется как правило, её объём и преемственность преподавания предметов (дисциплин) в аудиториях (кабинетах).

3.5. Продолжительность рабочей недели:

- административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 40 часов при пятидневной рабочей неделе;
- педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ); 720 часов в год за ставку заработной платы при шестидневной рабочей неделе;
- педагогических работников по должности «концертмейстер» – не более 48 часов в неделю; 960 часов в год за ставку заработной платы при шестидневной рабочей неделе;

- работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю шестидневной рабочей неделе.

Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и перерывы (перемены) между каждым занятием. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Возможно проведение спаренных занятий. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Колледжа устанавливается с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогических работников;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

3.7. В случае ухудшения эпидемиологической обстановки и других непредвиденных обстоятельств работники Колледжа могут быть переведены на дистанционную (удаленную) работу.

В период перевода на дистанционную (удаленную) работу педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах учебной нагрузки.

3.8. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием учебных занятий. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогических работников, их возможностей и возможностей материально-технической базы Колледжа. Длительные перерывы (более двух часов) между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.9. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей в соответствии с трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка, Единым квалификационным справочником. По возможности педагогическим работникам предоставляется один свободный день в неделю для методической работы, дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Колледжа и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ (Приказ 268), (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа. Для педагогических работников Колледжа, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.11. Приказ директора Колледжа об изменении режима рабочего времени в Колледже в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в Колледже (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником Колледжа заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.12. При неявке на работу преподавателя или другого работника Колледжа работодатель обязан немедленно принять меры к замене его другим преподавателем (работником) с соответствующей квалификацией.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе или отстраняет его от работы (в зависимости от того, на какой стадии обнаружено токсическое опьянение работника), составляя соответствующий акт и осуществляя замену работника другим работником с соответствующей квалификацией.

3.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника, с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ) и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.14. В соответствии со ст.113 ТК РФ работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.15. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. ст. 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.16. Для работников, имеющих 8-часовой рабочий день, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, независимо от его переноса уменьшается на один час.

3.17. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время

перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.18. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часа в день.

Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

3.19. В рабочие дни педагогические работники могут привлекаться к дежурству по Колледжу на условиях дополнительной оплаты. При составлении графика дежурств педагогических работников в Колледже в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются:

а) сменность работы Колледжа;

б) режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий;

в) другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В случае необходимости график дежурства корректируется. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в Колледже не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.20. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Колледже иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Колледже не требуется.

3.21. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день – воскресенье.

3.22. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, 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 (ст. 122 ТК РФ).

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.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён за две недели до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск:

а) продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;

б) переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.25. При исчислении стажа работы в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается следующее:

а) все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы с общей продолжительностью более 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

б) излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

При увольнении работнику выплачивается компенсация за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя (часть шестая ст. 153 ТК РФ).

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.27. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.28. 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.

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

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- е) родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- ж) в случае тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- з) работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, - до 3 календарных дней;
- и) родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- к) родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- и) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236. В соответствии с пунктом 4 Порядка предоставления длительного отпуска:

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели;

- длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются по соглашению педагогическим работником и работодателем. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- а) продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске; длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- б) присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.30. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам Колледжа дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- а) бракосочетание работника – до 3 рабочих дней;

- б) бракосочетание детей работника – 1 рабочий день;

- в) рождение ребенка (предоставляется супругу) – до 3 рабочих дней;

- г) похорон близких родственников – до 3 рабочих дней;

- д) проводы детей по призыву в вооружённые силы – 1 рабочий день;
- е) переезд на новое место жительства – до 2 рабочих дней;
- ж) сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября – 1 рабочий день;
- з) в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации, направлению на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключении им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации – до 2 рабочих дней.

3.31. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в Колледже, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.32. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в Колледже системой оплаты труда. Время нахождения в длительном отпуске засчитывается в общий стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.33. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года.

3.34. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников; предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ; вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений; работнику, который является супругом (супругой) лица, призванного на военную службу по мобилизации, направленного на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившего контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга(и) в отпуске.

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учётом плана развития Колледжа и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

4.3. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

4.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

4.5. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196. ТК РФ).

4.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

4.7. Работодатель обязуется:

а) содействовать качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника;

б) обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ);

в) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ), а также, с учётом мнения профсоюзного комитета, предоставлять работнику полную или частичную компенсацию затраченных работником на повышение

квалификации личных денежных средств, при наличии в Колледже денежных средств, полученных за счёт внебюджетных источников, при предоставлении в месячный срок работником документа о завершении повышения квалификации и соответствующих финансовых документов, подтверждающих траты работником своих личных денежных средств на повышение квалификации;

г) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности Колледжа, по направлению работодателя или органов управления образованием в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ; финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств Колледжа;

д) в случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре;

е) минимальный объём программ повышения квалификации – 16 часов (приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 №499); при этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника Колледжа должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов;

ж) организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с соответствующими положениями и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

з) Если работник находится в декретном отпуске, по уходу за ребенком до 1,5 лет и 3-х лет, на длительном больничном листе или за год до ухода на пенсию по старости, то по его письменному заявлению администрация может сохранить уровень оплаты по квалификационной категории на один календарный год.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников Колледжа определяется «Положением об оплате труда и материальном стимулировании в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Орловской области «Орловский областной колледж культуры и искусств» (далее – Положение об оплате труда), утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты

компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметно-цикловыми комиссиями, методическими объединениями, выплаты стимулирующего характера).

5.3. Оплата труда основных педагогических работников Колледжа осуществляется в виде среднемесячной заработной платы, установленной исходя из фактического годового объёма учебной нагрузки, педагогических работников-совместителей – на условиях почасовой оплаты.

Почасовая оплата труда применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев (Письмо Минобразования РФ от 29.12.1995 N 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось более двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

5.4. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией Колледжа на основании Положения об оплате труда. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме - в российских рублях. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или другими нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня при своевременном финансировании Учредителем.

Заработная плата за вторую половину месяца декабря выплачивается в декабре текущего года в соответствии с приказом директора Колледжа.

5.6. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств работодателем путем перечисления на указанный работником расчетный счет в банке.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

5.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

5.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.9. При выплате заработной платы работник в бухгалтерии получает расчетный листок по форме, предусмотренной действующим программным обеспечением, с указанием:

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

5.10. При нарушении по вине работодателя 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 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.12. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при предоставлении документов работником по следующим основаниям:

- а) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- б) при получении образования и восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- в) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);
- г) при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- д) при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

5.13. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

5.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Временное замещение отсутствующего по уважительным причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического

работника, осуществляющего функции классного руководителя выполняется другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.15. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

5.16. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

5.17. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

5.18. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.19. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная доплата в соответствии с действующим Постановлением Правительства Орловской области (№ 267 от 12.08.2011 г.).

5.20. Экономия средств фонда оплаты труда может быть направлена на премирование, оказание материальной помощи работникам на основании приказа директора.

Материальную помощь оказывают при наличии экономии средств фонда оплаты труда и в случае возникновения у работников особых обстоятельств. Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается при наличии денежных средств у Работодателя по заявлению работника, в связи:

- а) с бракосочетанием работника;
- б) с рождением ребёнка у работника;
- в) с юбилейными датами работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и последующие каждые пять лет);
- г) при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью;
- д) с лечением работника и его несовершеннолетних детей;
- е) со смертью члена семьи работника (из числа супругов, детей, родителей);
- ж) с ущербом, причинённым работнику чрезвычайной ситуацией;
- з) с тяжелым материальным положением работника;
- и) с предоставлением работником заявления о приостановлении действия трудового договора в связи с мобилизацией и приобретением работником статуса мобилизованного (призванного на военную службу по мобилизации; находившегося в запасе и заключившего контракт на военную службу (п.7 ст.38 Федерального закона от

28.03.1998 № 53-ФЗ), заключившего контракт о добровольном содействии Вооруженным Силам РФ).

В связи со смертью самого работника, материальная помощь выплачивается семье работника (супруги, родители, (усыновители), дети), при предоставлении ими оригинала свидетельства о смерти.

5.21. Квалификационная категория, имевшаяся по состоянию на 1 сентября 2023 г., учитывается при оплате труда педагогических работников, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.22. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;

- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;

- по окончании исполнения полномочий освобождённого профсоюзного работника – до двух лет;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

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

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

5.23. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника 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 может быть использован по согласованию с руководителем образовательной организации в каникулярное время либо присоединен к основному отпуску. Условия о предоставлении выходного дня закрепляется в приказе о привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

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, полагавшейся ему 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.

5.24. Стороны принимают необходимые меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, перечислению членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным организациям безналичным путём и бесплатно в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

6.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

а) содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

б) обеспечение защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;

в) организация методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников, включая закрепление за ними наставников в первый год их работы в Колледже с установлением наставникам доплаты к заработной плате не менее 10% за одного наставляемого (Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору); ведение института наставничества в Колледже, по результатам которого определяется необходимое количество наставников для наставляемых, определяется объем работы по наставничеству и возможность осуществления такой работы работниками Колледжа в порядке совмещения профессий (должностей).

г) привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

д) материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

е) создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогических работников через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

ж) проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с молодежью.

6.2. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов (педагогические работники в возрасте до 35 лет) работодатель обязуется:

а) на основании п. 2 ст. 16 Закона Орловской области от 6 сентября 2013 года № 1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области», п. 13 Приложения к Постановлению Правительства Орловской области от 12.08.2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», молодым специалистам, поступившим на педагогическую работу в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовую ставку (должностной оклад) заработной платы повышать на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства;

б) содействовать дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;

в) обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

г) обеспечивать установленные в Колледже (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет мониторинг условий и результатов сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Колледже, моральное поощрение молодых специалистов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Колледжа.

6.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

а) проводить работу по привлечению молодых специалистов в члены Общероссийского Профсоюза культуры, приобщать их к активной деятельности первичной профсоюзной организации, информировать о задачах и деятельности профсоюзов, профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов;

б) ходатайствовать о выделении молодым специалистам – членам Профсоюза, очно закончившим высшие или средние специальные профессиональные образовательные организации и впервые поступившим на работу в Колледж в первый год их работы в срок до 1 сентября на полную ставку, единовременной выплаты за счет членских профсоюзных взносов отраслевого Профсоюза;

в) оказывать материальную помощь из фонда профсоюзных взносов молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении детей, поступлении его в первый класс школы;

г) оказывать помощь молодым педагогическим работникам в получении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

д) вовлекать молодых специалистов в различные направления деятельности Колледжа;

е) делегировать молодых специалистов для работы в Молодежных советах областной, городской и районных профорганизаций с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;

ж) способствовать участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях;

з) своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;

и) оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

а) при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

б) при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

в) при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

г) по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

д) при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

е) при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

ж) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

з) в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

и) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

а) 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;

б) своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

в) при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, выплачивать данному работнику материальную помощь в размере до двух должностных окладов (ставок) за счёт средств работодателя;

г) производить разовые выплаты уходящим на пенсию работникам, проработавшим в БПОУ ОО «Орловский областной колледж культуры и искусств» не менее 25 лет, в размере двух окладов (ставок);

д) освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает работникам следующие дополнительные гарантии:

а) надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия организации, учреждения;

б) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых специалистов;

в) сохранение коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком на период до двух лет с момента выхода из соответствующих отпусков;

г) сохранение на период до одного года коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам в следующих случаях:

- после длительного лечения (более 6 месяцев);
- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года, если указанный отпуск был использован для собственного лечения либо ухода за больными родственниками;

д) выплату материальной помощи при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с выходом на пенсию;
- п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации, учреждения;
- п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации, учреждения;

ж) оплату по основному месту работы командировочных расходов при сохранении среднего заработка работникам образования в период повышения квалификации, переподготовки и других командировок по распоряжению руководителя;

з) выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности колледжа (на основании локальных нормативных актов), на установление дополнительных мер социальной поддержки работников.

7.4. При наличии санаторно-курортной путевки отпуск на лечение работникам предоставлять в любое время года.

7.5. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (п.п. 2, 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст. 196 и 197 ТК РФ).

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым по инициативе Работодателя на повышение квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

При направлении работников в служебные командировки работодателем выплачиваются суточные за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 749 от 13.10.2008 года. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками, определяются в соответствии с положениями статьи 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Работник имеет право на:

- а) сокращенную продолжительность рабочего времени;
- б) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- в) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

7.8. Работники – члены профсоюза имеют право:

- а) приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях;
- б) получать:
 - безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях;
 - бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам;
 - профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе;
 - содействие в оздоровлении своих детей;
 - новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам Колледжа здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется:

а) создавать безопасные условия обучения в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников организации (п. 2 ч. 6 ст. 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

б) обеспечивать, в соответствии со ст. 212 ТК РФ, создание и функционирование системы управления охраной труда;

в) осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение по охране труда;

г) обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

д) использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма;

е) проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в 3 года;

ж) обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах;

з) актуализировать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации;

и) обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

к) предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

л) обеспечивать за счет средств Колледжа прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 ТК РФ) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек; в соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя;

м) обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

н) осуществлять контроль состояния крыш Колледжа, пешеходных дорожек, территории колледжа и в случае необходимости организовывать их чистку;

о) проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, контролировать порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. Проводить анализ состояния и

причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, разрабатывать мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

п) предусмотреть выплату денежной компенсации семье (наследникам первой очереди) в случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере МРОТ рублей сверх установленного Федеральным Законодательством;

р) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

с) создать на паритетной основе, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

т) оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за выполнением законодательства по охране труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

у) за счет собственных средств приобретать и выдавать спец. одежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обеззараживаемые средства в соответствии с действующими нормами;

ф) направлять на обучение с отрывом от производства членов комитетов (комиссий) по охране труда с сохранением средней заработной платы;

х) контролировать своевременное и качественное обучение по безопасности труда, учебному процессу и научно-исследовательским работам, проведение инструктажей по охране труда;

ц) контролировать выполнение предписаний органов государственного надзора.

8.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Колледжа.

8.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.6. Профсоюз обязан:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем правил и норм по охране труда и технике безопасности;

б) проводить проверки рабочих мест в структурных подразделениях Колледжа;

в) разработать план мероприятий по проверке состояния охраны труда с указанием дат и ответственных лиц. По результатам проверок предоставлять работодателю отчеты с предложениями по улучшению условия труда;

г) в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников требовать приостановления работ.

8.7. Работники обязуются:

а) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

б) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

в) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

г) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

д) извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательной организации, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

е) строго соблюдать дисциплину труда, график работы, утвержденный работодателем, добросовестно выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Уставом Колледжа.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Гарантии деятельности профкома определяются ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором, иными соглашениями.

9.2. Работодатель обязуется:

а) соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);

б) предоставлять в бесплатное пользование необходимые для деятельности Профсоюза, Профкома оборудование, средства связи, помещения для проведения заседаний, собраний, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, хранения документации; при этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются колледжем;

в) возможность размещения информации Профкома Колледжа в доступном для всех работников Колледжа месте;

в) ежемесячно и бесплатно при наличии письменных заявлений работников колледжа, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями организации; работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств;

г) по желанию и по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, из их заработной платы ежемесячно перечислять 0,05% денежных средств на счет Профкома, осуществляющего контроль за выполнением требований коллективного договора.

9.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (обкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

9.4. Освобождать от основной работы председателя Профкома, членов Профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

9.5. Рассматривать с учётом мнения Профкома следующие вопросы:

- а) определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- б) формирование аттестационной комиссии в колледже (ст. 82 ТК РФ);
- в) формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- г) принятие локальных нормативных актов колледжа, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- д) изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- е) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- ж) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- з) принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- и) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- к) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- л) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- м) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- н) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- п) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- р) установление дней выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- с) установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в колледже (ст. 144 ТК РФ);
- т) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- у) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ф) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- х) принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- ц) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ч) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ш) определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- щ) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- э) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, план подготовки кадров (ст. 196 ТК РФ);
- ю) создание необходимых условий труда для осуществления эффективной и качественной деятельности (обеспечение рабочего места оргтехникой, необходимым расходным материалом, канцтоварами и т.д.).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профком обязуется:

- а) представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от

30.12.2001 N 197-ФЗ и Федеральным законом от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

б) представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно 0,05% денежных средств из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией;

в) осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы;

д) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

е) совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

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

з) осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

и) участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников колледжа, организации утренников и обеспечению их новогодними подарками;

к) осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

л) осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

м) осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;

н) осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу;

о) участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в колледже;

п) принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;

р) участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест;

с) согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

т) должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

у) должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

ф) профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

х) участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников;

ц) осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации;

ч) совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования;

- ш) контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- щ) оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи профсоюзной организации Колледжа;
- э) осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в течение всего срока действия коллективного договора.

11.3. Стороны договорились:

- а) проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год;
- б) представлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса одной из сторон.

11.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации (ст.55 ТК РФ).

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Колледжа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченном органе. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

138. Настоящий коллективный договор состоит из текста, основанного на положениях:

- «Правила внутреннего трудового распорядка работников БПОУ ОО ООККиИ»;
- «Кодекс профессиональной этики педагогических работников БПОУ ОО ООККиИ»;
- «Положение об обработке и защите персональных данных в БПОУ ОО ООККиИ»;
- «Положение о наставничестве в БПОУ ОО ООККиИ»;
- «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников БПОУ ОО ООККиИ»;
- «Положение о системе управления охраной в БПОУ ОО ООККиИ».