

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Московской области
«1-й Московский областной музыкальный колледж»
(ГАПОУ МО «1-й МОМК»)

На 2023 год – 2026 год

От Работодателя

Директор
ГАПОУ МО
«1-й Московский областной
музыкальный колледж»

24 апреля 2023г.

 /Н.В. Маркелова/

От Работников

Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ МО
«1-й Московский областной
музыкальный колледж»

24 апреля 2023 г.

 / С.А. Березина /

Коломна, 2023г.

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Московской области «1-й Московский областной музыкальный колледж» (далее по тексту ГАПОУ МО «1-й МОМК»).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАПОУ МО «1-й МОМК» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

ГАПОУ МО «1-й МОМК» в лице директора Маркеловой Натальи Валерьевны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и профсоюзный комитет ГАПОУ МО «1-й МОМК», в лице председателя Березиной Светланы Артуровны, действующей на основании Устава Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, именуемой в дальнейшем «Работники», заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета (далее — профком);
- работодатель в лице директора ГАПОУ МО «1-й МОМК»

1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статьи 30 и 31 ТК РФ).

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГАПОУ МО «1-й МОМК».

1.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

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

1.7. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет

свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном 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.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора разрешаются совместно обеими сторонами.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства и взаимодействия, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики через участие профкома в вопросах трудовых отношений:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

2. Оплата и нормирование труда

2.1. Система оплаты труда работников ГАПОУ МО «1-й МОМК» регламентируется постановлениями Правительства Московской области от 27 декабря 2013г. № 1186/58 (с изменениями и дополнениями), положением «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера и сформирована на основе:

а) недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

б) обеспечения зависимости заработной платы от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

в) обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами;

г) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

2.3. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается, в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

2.4. Нормы часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливаются концертмейстерам.

2.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем в соответствии с положением об оплате труда работников колледжа.

2.6. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов" и объединениями работодателей Московской области.

2.7. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается **21** числа текущего месяца, за вторую половину месяца **6** числа следующего. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Профкомом.

В соответствии с Федеральным законом от 14.07.2022 № 263-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации» с 01.01.2023 расчет заработной платы за первую половину месяца производится на основании табеля учета рабочего времени, исходя из фактически отработанного

времени работниками учреждения за период с 1 по 15 число, с обязательным удержанием налога на доходы физических лиц.

2.8. За выполнение дополнительной работы по другой профессии, квалификации, должности, могут устанавливаться следующие доплаты:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работ.

Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику, исполняющему его обязанности без освобождения от своей основной работы, из фонда оплаты труда приказом.

Размер доплат в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) устанавливается в соответствующем приказе руководителя за:

- проверку письменных работ;
- руководство предметно-цикловой комиссией;
- руководство творческими коллективами;
- наличие почетного звания;
- выслугу лет для библиотечных работников;
- классное руководство.

Применяя постановление Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)» (с внесенными изменениями) с 1 сентября 2021 г. введено ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей педагогическим работникам, выполняющим функций куратора, с сохранением ранее установленных выплат за осуществление классного руководства. Формирование таких выплат в отдельную ведомость не влияет на учет ежемесячного вознаграждения при исчислении среднего заработка.

2.9. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

2.10. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.11. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 234 ТК РФ, в полном размере.

2.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель колледжа.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестации кадров в целях производственной необходимости.

3.2 Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспективного развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счёт средств работодателя без ущерба для организации и осуществления учебного процесса;

3.3.2. в случае направления работника на курсы повышения квалификации или для прохождения независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на курсы повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность (кроме Москвы и Московской области), оплачивать ему командировочные расходы (проезд к месту обучения, кроме такси, и обратно, проживание, суточные) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

3.3.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ;

3.3.4. предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 ТК РФ, также работниками, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения второй профессии;

3.3.5 заключать договор с работниками, направленными на профессиональное обучение (кроме повышения квалификации) или для прохождения независимой оценки квалификации за счет средств работодателя, на возмещение затраченных средств, в случае увольнения прошедшего обучение ранее установленного срока (2-3 года).

3.3.6. в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276):

- проводить один раз в пять лет аттестацию педагогических работников комиссией, самостоятельно формируемой колледжем, в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

- оказывать помощь в подготовке и направлении в аттестационную комиссию пакета документов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности для установления квалификационной категории в случае подачи педагогическим работником заявления на присвоение квалификационной категории. Такую аттестацию проводит аттестационная комиссия Министерства образования Московской области.

3.3.7. организовывать проведение аттестации непедagogических работников колледжа в соответствии с разработанным Положением об аттестации работников.

3.4. В целях материальной поддержки педагогических работников за работниками, у которых истек срок действия квалификационной категории, сохраняется уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие категории, если срок действия квалификационной категории истек (истекает):

- в период нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет до момента прохождения аттестации в целях установления квалификационных категорий, но не более одного года со дня, когда педагогический работник приступил к работе;

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

4. Трудовой договор

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

4.2. Трудовой договор со вновь поступающими работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй – у Работника. Трудовой договор

является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор с работником заключается:

- на определенный срок;
- на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

4.5. Объем учебной нагрузки (преподавательской и концертмейстерской) определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора колледжа.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения колледжа. и определяется из расчета на 10 учебных месяцев. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в ежегодный основной оплачиваемый отпуск с предварительной нагрузкой на новый учебный год, при условии сохранения Учредителем контрольных цифр приема.

При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется и преемственность преподавания предметов в группах.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается приказом директора колледжа.

4.6. Объем учебной нагрузки, установленной в начале учебного года, может быть изменен (увеличен или уменьшен) по инициативе администрации в текущем году на начало второго полугодия только в случае изменения часов по учебным планам и программам, уменьшения количества групп, сокращения контингента студентов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах.

4.7. Преподавательская работа работникам колледжа, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. Учебная нагрузка преподавателя и концертмейстера, находящегося в отпуске по

уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) - статья 74 ТК РФ.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.12. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

4.12.1. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением сокращения количества групп с соблюдением трудового законодательства.

4.12.2. По возможности сохраняется преимущество осуществления классного руководства(кураторства) в группах на следующий учебный год.

4.12.3. Возможна отмена выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы за классное руководство.

4.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

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

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.4. Стороны договорились, что:

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

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени в колледже для различных категорий работников может быть:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

6.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовыми календарными учебными графиками, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

- Для преподавателей колледжа устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы. (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

Выполнение педагогической работы работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью.

Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах, и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и методических советов; работой по проведению родительских собраний; консультаций; оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию студентов, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейного положения и жилищно-бытовых условий.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Нормы часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливаются концертмейстерам.

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

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

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического и методического советов и т. п.), преподаватели вправе использовать по-своему усмотрению.

6.7. Прогоулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию, с учетом положений пп. «а» п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ.

6.8. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном для этой цели помещении).

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется в порядке,

предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

6.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет; инвалидов; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.11. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными основными оплачиваемыми отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора колледжа.

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

6.13. Преподаватели колледжа, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

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

6.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала, оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению между работодателем и работником в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Всем работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, педагогическому составу – 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ)

6.16.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

6.16.3. Предоставлять работникам по их заявлению дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства -2 дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- родителям первоклассника – 1 день (1 сентября).

Денежная компенсация при увольнении за такие неиспользованные дополнительные отпуска не выплачивается.

6.16.3. По семейным 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.

6.16.4. На основании письменного заявления работника может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.16.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом колледжа.

6.17. Общим выходным днем является воскресенье.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, а также разрабатывать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

7.2. в целях поддержания и социальной защиты работников колледжа может производить следующие выплаты социального характера:

материальная помощь при выходе на пенсию;

материальная помощь при рождении в семье работника колледжа ребёнка (при предоставлении свидетельства о рождении);

материальная помощь в случае тяжёлого материального положения работника колледжа в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, коммунальная авария и другие обстоятельства) при предоставлении документов от уполномоченных органов подтверждающих факт пожара, кражи, коммунальной аварии и других обстоятельств которые могут являться основанием для материальной помощи;

материальная помощь в случае смерти члена семьи (родитель, супруг, ребёнок) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

материальная помощь в случае смерти работника колледжа (при предоставлении свидетельства о смерти и документов о родстве) выплачивается по заявлению

ближайших родственников (родители, супруг, дети).

материальная помощь в связи с 50, 55, 60, 65, 70, 75,80 -летними юбилеями;

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику социальной единовременной выплаты является заявление работника на имя директора колледжа.

7.3. Обеспечивает работников оборудованием, музыкальными инструментами, нотами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.4. Организует в колледже пункт общественного питания (буфет).

8 Охрана труда

8.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий: труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также инструментов, сырья и материалов;

8.3.2. обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

8.3.3. принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателями на основе результатов специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и не могут быть ниже размера, установленного ст. 147 Трудового кодекса РФ.

8.3.4. приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающих обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.3.5. обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа

по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.3.6. обеспечить за счет бюджетных ассигнований проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.01.2021 г №29-н «"Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

8.3.6. согласно ст. 214 Трудового кодекса РФ устанавливает обязанность работодателя выдавать работникам, занятым на работах, связанных с загрязнениями, смывающие и обезвреживающие средства. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

8.3.7. осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 Трудового кодекса РФ),

8.3.8. проводить обучение сотрудников на основании постановления Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".

8.3.9. не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

8.3.10. проводить оценку профессиональных рисков на основании Статья 218 ТК РФ Приказа Минтруда России от 28.12.2021 N 796 "Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков", приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней",

8.3.11. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ (ст. ст. 226-231 Трудового кодекса РФ);

8.3.12. обеспечить санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.3.13. обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.3.14. обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

8.3.15. обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома;

8.3.16. обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих

требования охраны труда в соответствии со спецификой образовательной деятельности.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.4.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

8.4.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

8.5. Работник в области охраны труда обязан:

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

8.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.5.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.5.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 215 ТК);

8.5.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.5.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни здоровью работника, а также при необеспечении коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязуется предоставлять профкому безвозмездно свободные аудитории для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы (статьи 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 81, 82, 373, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 224 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его объявления (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ).

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым Кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

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

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль по своевременному назначению и выплате работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с городским комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в соответствии с законодательством.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу

в колледже.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают 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.

11.4. Все льготы, дополнительные выплаты, предусмотренные Коллективным договором, если они не предусмотрены другими федеральными законами и постановлениями Правительства, предоставляются и выплачиваются, исходя из финансовых возможностей колледжа.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, принимаются на основании решения Комиссии по ведению коллективных переговоров и являются его неотъемлемой частью.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.