

# Коллективный договор

на 2016 – 2018 г.г.

между работодателем и работниками  
Областного государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Рязанский колледж культуры»

Утвержден на профсоюзном собрании  
протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

от работодателя:  
директор ОГБПОУ  
«Рязанский колледж культуры»

от работников:  
председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Леженкина

\_\_\_\_\_ А.А. Илюшин

Шацк, 2016

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Рязанский колледж культуры» (далее – колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, 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 колледжа 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.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя в области занятости, условий труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников организации и др., а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники колледжа, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Илюшин Алексей Александрович; работодатель в лице его представителя - директор колледжа Леженкиной Любови Анатольевны.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников до его подписания.

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

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

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

1.11. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить

в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкования и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате и стимулировании труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- 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 ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор

2.1. 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, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на

работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 54 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профкома. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей не должна превышать 1440 часов, для концертмейстеров – 1920 часов.

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

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, утверждается на новый учебный год директором колледжа по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и 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.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной 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);

в) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

г) восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) 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 «г» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 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 (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

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

### 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (П.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

## 5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

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

5.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

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

- по 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.

5.5. Работодатель обеспечивает охрану труда женщин и молодежи:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- не направлять в командировки и не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2-х дней в месяц;
- не привлекать женщин к работам с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены (дня) превышает 8 часов.

5.6. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, в том числе:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, Постановление правительства РФ от 25.02.2000г. № 163);
- принимать на работу после предварительного обязательного медицинского осмотра. Медицинские осмотры лиц моложе 18 лет осуществляется за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ);
- устанавливать нормы выработки, продолжительность ежедневной работы в соответствии с ТК РФ (ст. 270, ст. 92, ст. 94).

5.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего, как правило, перерывов между занятиями.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учебно-воспитательной работы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы, подготовки к занятиям и другой работы, связанной с педагогической деятельностью.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период, по согласованному с ними графику учебного процесса. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения директора.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 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 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех



лет.

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

5.12. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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 руководителя.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (лаборанты, секретари учебной части) привлекается к выполнению работы приёмной комиссии колледжа; работники хозяйственного отдела - хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Исключение – беременные женщины, работники до 18 лет, а также занятые на работах с вредными условиями труда.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- ежегодно 1 сентября в День Знаний женщинам, имеющим ребенка до 14 лет- 1 день;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 10 и членам профкома - 5 календарных дней в году.

5.15.2. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом колледжа, если есть возможность замены работника в учебном процессе или по окончании учебного года путём присоединения к ежегодному отпуску.

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## 6. Оплата и стимулирование труда

Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, Рязанской области, Положением об оплате и стимулировании труда работников, условиями трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором и Положением, иными локальными нормативными актами (приказами) колледжа, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

6.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников включает в себя:

6.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

6.1.2. Виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

6.1.3. Виды и размеры выплат компенсационного характера.

6.1.4. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера.

6.2. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области.

6.3. Оплата труда библиотечных работников колледжа, художественного руководителя творческой и концертной деятельности, водителей автобусов,

костюмера, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников учреждений культуры, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям, должностям здравоохранения (медицинская сестра) – для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц перечислением на расчетный счет (банковскую карту) работника. Сроки выплаты зарплаты - 8 и 20 числа каждого месяца. Аванс выплачивается в размере 40% от суммы заработной платы. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения Работодателя.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

6.6. Месячная заработная плата работников колледжа, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

6.7. С суммы заработной платы работников работодатель ежемесячно и в полном объеме уплачивает страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда РФ по месту регистрации колледжа

6.8 Работодатель устанавливает каждому работнику размер тарифной ставки (должностного оклада) в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников.

6.9. По условиям труда устанавливает компенсационные выплаты в процентах к тарифной ставке (должностному окладу), в том, числе по отдельным профессиям, на тяжелых и вредных работах.

Уменьшение размеров компенсационных выплат за условия труда может осуществляться после проведения работодателем мероприятий по снижению уровня тяжести и вредности на данном рабочем месте и техническом оборудовании, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

6.10. Производит оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

6.11. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчёте (ст.140 ТК РФ).

6.12. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

6.13. При временном переводе работника без его согласия на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в случаях, перечисленных в части 2,3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.14. Работникам в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы оплата труда производится на уровне оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст.271 ТК РФ).

6.15. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие

выплаты к окладам (тарифным ставкам) и условия их выплаты, определенные Положением об оплате и стимулировании труда работников, производятся в размерах, не ниже установленных действующим законодательством.

6.16. Преподавателям и концертмейстерам все виды стимулирующих и компенсационных выплат осуществляются пропорционально объему педагогической/концертмейстерской нагрузке. Остальным работникам пропорционально окладу (должностному окладу, ставке).

6.17. Размер стимулирующих выплат утверждается комиссией по установлению стимулирующих выплат и назначению премий персонально по каждому работнику.

6.18. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

6.19. В целях поощрения работников за выполненную работу при наличии средств в колледже могут быть установлены премии. Виды, условия и порядок выплат премий конкретизируются в Положении об оплате и стимулировании труда работников.

6.20. При ухудшении показателей в работе отменяются, понижаются или не назначаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство, премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, иные поощрительные выплаты.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания (а именно: выговор), до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, профессиональное мастерство, премии по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, иные поощрительные выплаты, в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка, отменяются, понижаются или не назначаются.

При завершении особо важных и срочных работ стимулирующие выплаты, установленные по этому основанию, отменяются.

6.21. Стимулирующие выплаты и премии производятся в пределах фонда оплаты труда из бюджетных и внебюджетных средств.

6.22. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок её исчисления. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата:

- при направлении работника в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением;
- при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства;
- работникам, являющимся донорами (ст.186 ТК РФ);
- при представлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 165 ТК РФ).

Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств),

применяемые в колледже, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

## 7. Дополнительные социальные гарантии и компенсации

При наличии бюджетных средств из фонда оплаты труда работодатель может предоставлять работникам:

7.1. Единовременную материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников в размере до 5000 рублей;
- в связи со смертью самого работника (выплату производить родственникам умерших на основании предоставленных документов) – до 10 000 руб.
- в связи с регистрацией брака сотрудника колледжа в размере до 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в семье сотрудника колледжа в размере до 4000 рублей.

- на лечение в связи с длительной болезнью и понесенными расходами на приобретение дорогостоящих лекарств в размере до 2 должностных окладов (на основании документов, подтверждающих болезнь и понесённые расходы);

- в связи с личным юбилеем (50 и каждые последующие 5 лет) в размере до 2-х должностных окладов рублей;

- в связи с достижением общего пенсионного возраста (с выходом на пенсию для женщин 55, для мужчин 60 лет) до 4-х должностных окладов;

- в связи со стихийным бедствием (пожар и т.д.) до 10 000 рублей.

Изменение размеров материальной помощи по сравнению с указанными выше допускается при наличии или отсутствии средств по согласованию с профкомом.

Выделение работнику материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника (в случае смерти самого работника – заявление его близких родственников, копия свидетельства о смерти) или ходатайству профсоюзного комитета. Выплата производится на основании приказа Работодателя.

Директору колледжа может выплачиваться материальная помощь в соответствии с трудовым договором и в случаях, предусмотренных Положением об оплате, стимулировании труда и оказании материальной помощи руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и туризма Рязанской области. Размер материальной помощи устанавливается приказом Министра культуры и туризма Рязанской области. Выплата производится на основании приказа Министра культуры и туризма Рязанской области.

7.3. Стороны договорились, что работодатель:

7.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство); предоставлении мест в детских садах для детей работников.

7.5. Выплачивает преподавателям, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере, предусмотренным действующим законодательством. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.6. Работодатель совместно с профкомом организует и проводит культурно - массовые мероприятия: «Новый год», «День защитника Отечества», «Международный женский День 8 Марта», «День Победы», «День учителя».

7.7. Работодатель и профком на паритетных началах выделяют средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей работников

колледжа.

7.8. Обеспечивает оздоровление и занятие спортом работников колледжа и членов их семей на базе существующих спортивно-оздоровительных сооружений:

- бесплатно предоставляет спортивный инвентарь, помещение спортзала;
- организует группы здоровья, спортивные секции.

## 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить конституционное право работников колледжа на труд, на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасностей для жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда для реализации этого права составить план мероприятий по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.

При необходимости обеспечить организацию обмена медицинских страховых полисов работников на новые.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

8.3. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу лиц моложе 18 лет) и периодические ежегодные медицинские осмотры всех работников колледжа в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, а также предрейсовый медицинский осмотр водителей.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медосмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств соцстраха (ст. 212, 213, 266 ТК РФ).

8.4. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по колледжу, в структурных подразделениях, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью:

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;

8.5. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации разработать совместно с Представителем работников план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору.

8.6. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений (столовой, гардеробом, душевыми, умывальными, уборными). Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды; применять смывающие и обезвреживающие средства.

8.7. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

8.8. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, которые вносятся в сметы расходов колледжа. Расходование этих средств производится согласно плану мероприятий по охране труда, которое разрабатывается на каждый календарный год.

8.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.

8.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа.

8.11. Обеспечивать работников обслуживающего персонала специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.12. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт колледжа (ст. 221 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по

трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу (с сохранением среднего заработка по месту прежней работы) на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст.220 ТК РФ).

8.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры, народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.20. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков нетрудоспособности, лечение и отдых.

8.21. В период действия коллективного договора при возникновении конфликтов или по требованию большинства сотрудников колледжа профкомом и работодателем в месячный срок рассматриваются, а в случае необходимости разрабатываются и утверждаются трудовым коллективом дополнительные соглашения, направленные на улучшение условий работы, охрану труда и проведение санитарно-оздоровительных мероприятий.

8.22. Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате и стимулировании работников.

8.23. Работодатель обязуется рассматривать материалы по всем нарушениям охраны труда и давать письменный ответ профкому в течение недели о мерах по устранению этих нарушений.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. 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 (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункт «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещения 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 в связи с осуществлением им своей деятельности (ст. 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.

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 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.

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

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

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

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 10. Обязанности профкома

10. 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 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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

10.4. 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.

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

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

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

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

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

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации

педагогических работников учреждения.

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

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

## 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

### Заключительные положения

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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.

11.5. Стороны не реже чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

11.8. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.