

СОГЛАСОВАНО

Председатель горкома профсоюза
работников культуры



Д.Г.Ахметов

20 23 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Башкортостан
Октябрьский музыкальный колледж
на 2023-2026 годы

Директор ГБПОУ РБ Октябрьский
музыкальный колледж



Д.Г.Ахметов

« 11 » апреля 20 23 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

Л.А.Салахова

Л.А.Салахова

« 11 » 04 20 23 г.



Утвержден на общем собрании
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Башкортостан
Октябрьский музыкальный колледж
5 апреля 2023 г.

г.Октябрьский, 2023 г.

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Башкортостан Октябрьский музыкальный колледж (далее – ГБПОУ РБ Октябрьский музыкальный колледж или колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»; Конституцией Республики Башкортостан;

Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»; Законом Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»;

Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023 – 2025 годы;

Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023 - 2025 годы;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники колледжа, являющиеся членами Профсоюза работников культуры (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) и председателя первичной профсоюзной организации Салаховой Лены Ахматовны;

работодатель в лице его представителя – директора Ахметова Дамира Газизовича.

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

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

1.6. 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.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа (ст.43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами (ст.38 ТК РФ).

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст.43 ТК РФ). Договор заключен сроком на 3 года.

1.16. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.16.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, представления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.16.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе колледжа;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников колледжа, являющихся членами профсоюза, и работников, не являющихся членами профсоюза при соблюдении п.1.4 настоящего договора;
- воздерживаться от забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о материальном стимулировании работников колледжа
- 5) план реализации потребности в обучении по программам дополнительного профессионального образования ГБПОУ РБ Октябрьский музыкальный колледж;
- б) положение о комиссии по трудовым спорам.

Обеспечивать сохранность архивных документов, в том числе по личному составу.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления колледжем 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;
- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК, а именно:
 - реорганизации или ликвидации колледжа;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным ТК, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями;
- получение от работодателя информации по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- внесение предложений по совершенствованию работы колледжа;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. Не реже двух раз в год информировать работников, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективных договоров, соглашений, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляют Сторонам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации. (пункт 2.15. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

II. Трудовой договор

2. Стороны договорились о том, что:

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, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК). Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.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 обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового

договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57, 72 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- объем учебной нагрузки;
- условия труда на рабочем месте;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», п.7.1.1. Приложение 2 приказа: «В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет

720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году».

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

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей, концертмейстеров и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем колледжа с учетом мнения (по согласованию) профкома. 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 и концертмейстерам, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин, но не менее 720 часов.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону снижения, предусмотренного в двух предыдущих абзацах.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за

исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Изменения учебной нагрузки принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

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 (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

Для выполнения учебной нагрузки при совпадении дней занятий по расписанию с праздничными днями, занятия семестра продлеваются соответственно количеству праздничных дней.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в колледже 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, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, 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.

Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников колледжа. Привлечение их к работе в это время регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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 количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, 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.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 обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,81,83,84 ТК РФ).

2.14. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнений ими условий коллективного договора.

III. Дополнительное профессиональное образование работников (повышение квалификации и профессиональная переподготовка)

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд колледжа.

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

3.3. Работодатель утверждает план по организации применения профессиональных стандартов с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

План включает:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Потребность в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников определяется на основе анализа:

- квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах;
- квалификации кадрового состава колледжа (то есть уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работников колледжа).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовывать дополнительное профессиональное образование педагогических работников и специалистов колледжа.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.4.4. В случае проведения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить организационный взнос и командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки при условии своевременного и в полном объеме финансирования колледжа учредителем (ст.187 ТК РФ).

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего, среднего профессионального и общего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем при наличии финансовых средств.

3.4.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам высшего, среднего профессионального и общего образования, не предоставляются.

3.4.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, сформированной колледжем.

3.4.8. Содействовать в проведении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников колледжа.

IV. 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 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.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией колледжа (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).

Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.2,3,5 части первой ст.81 ТК РФ), производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82,373 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 пять лет до пенсии),
- проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, 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 в размере 40 часов в неделю (пятидневная рабочая неделя и рабочее время с 9-00 до 18-00, обеденный перерыв с 13-00 до 14-00).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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.

5.3.1. Для педагогических работников колледжа устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днем в воскресенье.

5.3.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа, трудовым договором, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы колледжа, годовым календарным учебным графиком, графиком дежурства, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

При оставлении учебного расписания учитывается равномерное распределение нагрузки в пределах шестидневной рабочей недели. Продолжительность рабочего дня преподавателей ограничивается 8 академическими часами.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность уроков сокращается на 15 минут, для штатных работников продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Расписание уроков	Расписание сокращенных уроков
8-30 – 9-15	8-30 – 9-00
9-20 – 10 -05	9-05 - 9-35
10-15- 11-00	9-40 –10-10
11-05 – 11-50	10-15 – 10-45
12-00 – 12-45	10-50 -11-20
12-50 – 13-35	11-25 -11-55
Обеденный перерыв (13-35 – 14-30)	Обеденный перерыв (11-55 -12-30)
14-30 – 15-15	12-30 – 13-00
15-20 – 16-05	13-05 – 13-35
16-15 – 17-00	13-40 – 14-10
17-05 - 17-50	14-15 - 14-45
18-00 - 18-45	14-50 – 15-20
18-50 – 19-35	15-25 - 15-55

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. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (методический день).

5.6. В методический день педагогический работник свободен от выполнения аудиторной нагрузки, но не свободен от выполнения других обязанностей, в частности от присутствия на общеколледжных мероприятиях (совещаниях, педсоветах, методсоветах и т.д.), от работы по организации городских, республиканских, российских мероприятий, от выполнения работы в соответствии с индивидуальным планом. При этом освобождение от работы в другие рабочие дни, а также в случае, если преподаватель в свой методический день по своему индивидуальному плану выполнял какую-то работу в колледже, предусмотренную его должностными обязанностями, не предоставляются.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.9. 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 до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным частью 3 п.1,2,3 ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст.72.1 ТК РФ).

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы до выхода его на работу, осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях, предусмотренных ч.2,3 ст.72.2 ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

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

5.12. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектования учебных кабинетов.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению организационных и 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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 возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации соответственно ст.173-177 ТК РФ.

5.15. Работающим инвалидам предоставляются права и гарантии, не ухудшающие их положение по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов выделяются рабочие места в соответствии с установленной квотой для приема на работу.

Для инвалидов создаются условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитами.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128, 263 ТК РФ):

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.
 - для проводов детей в армию – до 3 дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
 - на похороны близких родственников – до 3 дней;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома – до 3 дней.

5.16.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

5.16.3. Проводить производственные собрания по мере необходимости, но не чаще одного раза в месяц, продолжительностью не более одного (астрономического) часа. Педагогические советы проводить не более двух раз в семестр, продолжительностью не более 1,5 часов.

Информировать коллектив о времени собрания или Педагогического совета, а также повестке мероприятий, не менее, чем за три рабочих дня.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота (ст.111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, 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 (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.19. Для поддержания порядка в колледже и общежитии администрация привлекает заместителей директора и педагогических работников к дежурству.

Дежурство педагогических работников по колледжу планируется во время проведения концертных, конкурсных или иных организационных мероприятий.

Дежурство педагогических работников по колледжу планируется при проведении культурно-массовых студенческих мероприятий с целью повышения качества воспитательной работы со студентами во внеурочное время с 19-30 до 21-00 в будние дни. От дежурства освобождаются работники, имеющие детей в возрасте до 8 лет. График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором.

5.20. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан, утвержденном Правительством Республики Башкортостан 14.11.2018 года № 543 и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан и принимаемыми в соответствии с ними локальными нормативными правовыми актами колледжа: Положения об оплате труда, Положения о материальном стимулировании работников ГБПОУ РБ Октябрьский музыкальный колледж.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ.

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

6.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц (18-го числа текущего месяца авансовые выплаты, 3-го числа, следующего за расчетным, основная выплата) путем перечисления на указанный работником счет в банке УРАЛСИБ или другой кредитной организации, согласно письменному заявлению (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная Плата за вторую половину декабря месяца выплачивается до 28 декабря текущего года.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При установлении выплат в Положениях учитываются отнесение к следующим видам выплат:

компенсационного характера

- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- Выплаты с учетом специфики работы в колледже преподавателям башкирского языка и литературы;

- Оплата труда работников колледжа осуществляется с применением районного коэффициента.

стимулирующего характера

- Педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

- Молодым специалистам в течение трех лет;

- Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в колледж – единовременная стимулирующая выплата;

- Работникам, имеющим почетные звания, которые начинаются со слов «народный», «заслуженный»;

- За проверку письменных работ преподавателям ПЦК Теория музыки и ПЦК Общеобразовательные дисциплины;

- Педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

- За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников (заведование отделом, ПЦК, классное руководство, руководство методическим кабинетом, педагогической практикой, творческими коллективами и другие);

- Водителям за классность;

- В отношении конкретного работника – персональный повышающий коэффициент;

- Премияльные выплаты по итогам работы, к юбилейным датам;

- Выплаты за выполнение важных (особо важных), ответственных (особо ответственных) работ, в том числе за качество выполняемых работ (за достижения студентов и преподавателей в конкурсах, за концертную деятельность, за организацию различных мероприятий и т.д.).

6.5. Изменение заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.6. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в колледже), на начало каждого учебного семестра составляются и утверждаются тарификационные списки (два раза в год).

6.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере:

- выплата за каждый час работы в ночное время в период с 22 часов до 6 часов утра (ст. 96 ТК РФ) осуществляется в размере 50% часовой ставки;
- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы;
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.8.2. Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности, трудиться (ст. 142,234 ТК РФ).

6.8.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.8.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8.5. Выплачивать денежные премии за результаты труда в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБПОУ РБ Октябрьский музыкальный колледж.

6.8.6. Соблюдать нормы трудового законодательства в вопросах регулирования оплаты труда и трудовых правоотношений. (пункт 3.13. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

6.9. Соблюдать соотношение не более чем 1:6 в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов - с самой высокой заработной платой. (пункт 3.14. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

6.9.1. Обеспечивают в рамках коллективно-договорного регулирования индексацию заработной платы, в том числе задержанной, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер индексации устанавливается отраслевыми соглашениями всех уровней.

Конкретный порядок индексации определяется коллективным договором. (пункт 3.9. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

6.10. Обеспечивать в составе заработной платы:

работников бюджетных организаций оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на очередной год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. (пункт 3.10. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

6.11 Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не допускает применения "теневых" схем оплаты труда. (пункт 3.11. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

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

6.10. Профсоюз:

- принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов колледжа, содержащих нормы трудового права;

- осуществляет общественный контроль над соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

6.11. Выделять средства на социально-культурные мероприятия, установление гарантий работникам в части обеспечения отдыха и оздоровления их детей, отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-

оздоровительную работу в размере не менее 0,3 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на очередной календарный год предприятия или в организации (ФОТ).

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед учредителем о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает материальную помощь работникам колледжа.

7.4. Обеспечивает право на бесплатное пользование библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами колледжа к информационным телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

7.5. Содействует в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных образовательных организациях.

7.6. Организует в колледже общественное питание (столовые, места для приема пищи).

7.7. Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам колледжа по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.8. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в колледже; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией колледжа; в случае расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников колледжа – в размере среднего месячного заработка.

7.9. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда.

7.10. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.11. Гарантирует сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу. (пункт 6.20. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять управление в колледже в соответствии с Концепцией охраны труда.

Концепция включает в себя следующие принципы и обязательства:

- соответствие основным направлениям государственной политики в области охраны труда;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья работников и обучающихся;
- определение превентивных мер по защите работников и обучающихся от опасностей, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников на производстве;
- соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- реализацию мероприятий по улучшению условий, охраны труда, коллективных договоров и соглашений по охране труда;
- совершенствование функционирования системы управления охраны труда (СУОТ);
- осуществление мер поощрения работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

8.2. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проводить в колледже специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Инвалидам, работающим в колледже или принимаемым на работу в пределах установленной квоты для приема на работу в колледж создать необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитами инвалида.

8.5. Проводить со всеми работающими, а также поступающими на работу или переведенными на другую работу, работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья

детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать обучение и проверку знаний работников колледжа по охране труда два раза в год (апрель, октябрь).

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

8.7. Обеспечивать работников 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.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. 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 на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. Вышеупомянутый отказ от работы не относить к нарушениям трудовой дисциплины.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. 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 в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

Возмещают вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при

исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором.

Размер единовременной денежной выплаты семье в результате смерти работника, наступившей по вине работодателя, от несчастного случая на производстве должен составлять не менее годового заработка пострадавшего. В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего.

Возмещают в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством.

8.15. Создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду. (пункт 5.28. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025 гг.)

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.18. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Организовать обязательное проведение профилактических прививок в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 г. № 825 (п. 12 в редакции Постановления Правительства РФ от 24.12.2014 г. № 1469).

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

8.21. Проводить разъяснительную и профилактическую работу среди работников и их семей, направленную на борьбу с распространением ВИЧ-инфекции.

8.22. Два раза в год информировать коллектив колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.23. Выделять средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективными договорами и соглашениями.

8.24. Профком обязуется:

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа;
- привлекать сотрудников к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организовать включение в режим рабочего дня производственной гимнастики;
- проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа;
- осуществлять общественный контроль над улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников колледжа в соответствии с законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников колледжа;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
- предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к соответствующей ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8.25. Осуществляют управление охраной труда совместно с профсоюзной организацией.

Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка, проводят совместно с профсоюзным комитетом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, предусматривают в коллективном договоре меры материального стимулирования их работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

8.26. Создают условия уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за возмещением вреда, причиненного

здоровью работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

IX. 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 над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 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, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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) на социально-культурные мероприятия, в части обеспечения отдыха и оздоровления их детей, на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. (пункт 6.23. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

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

9.6.1 Работодатель предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка, проводят совместно с профсоюзным комитетом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, предусматривают в коллективном договоре меры материального стимулирования их работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. (пункт 5.21. Республиканского соглашения РБ на 2023-2025гг.)

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, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 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 аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по списанию материальных запасов 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 (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения и сокращения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- рассмотрение вопросов о премировании, присвоении почетных званий, награждений работников.

Х. Обязательства 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 и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов колледжа.

10.4. Осуществлять контроль над 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. Направлять учредителю (собственнику) колледжа заявление о нарушении руководителем колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Осуществлять меры по снижению социальной напряженности в коллективе колледжа, руководствуясь действующим законодательством и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Воздерживаться от проведения несогласованных с администрацией колледжа общественных мероприятий в рабочее время.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников колледжа.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки учредителю колледжа.

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

10.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, премировании работников; вносить предложения о присвоении почетных званий, награждений работников.

10.14. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

10.15. 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.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

10.18. Своевременно сообщать администрации колледжа о случаях нарушения трудового законодательства работниками колледжа.

10.19. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками колледжа.

10.20. Способствовать созданию необходимых условий для реализации положений кодекса профессиональной этики педагогических работников колледжа.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения педагогическими работниками своих трудовых функций, а также служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

10.21. Совместно с администрацией колледжа организовывать работы по улучшению условий охраны труда.

10.22. Совершенствовать механизм социального партнерства между администрацией и профкомом на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования колледжа, социальной сферы, условий оплаты труда, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, аккредитации колледжа и аттестации педагогических работников.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте от 14 до 35 лет включительно.

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

11.1.2. Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии со статьями 196-208 ТК РФ;

11.1.3. Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-175 ТК РФ;

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. Создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

11.2.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

11.2.3. Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

11.2.4. Широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.2.5. Оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой (ст.173-177 ТК РФ) и т.д.);

11.2.6. Организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

11.2.7. Контролировать заключение работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ;

11.2.8. Осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1 Работодатель не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций. Содействуют профессиональным союзам в их деятельности, признают за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другими способами не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия работодателя в рабочее время.

12.2. Работодатель поддерживает инициативу органа первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора и включению в него положений соглашений.

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

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

12.5. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников по окончании учебного года.

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

12.7. 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.

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

12.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано и пронумеровано
32 (тридцать два) листа



Директор

Д.Г. Ахметов