

СОГЛАСОВАНО

На собрании трудового коллектива
ОБПОУ «Курский колледж культуры»

Председатель профкома

Протокол №

От 09 декабря 2022 г.

Н.К. Ремпель



УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБПОУ

«Курский колледж культуры»

А.И. Конорев

2022 г.



**Коллективный договор
областного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Курский колледж культуры»
между работодателем и профсоюзным комитетом колледжа
на 2022 – 2025 гг.**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00b00b3354d792931f28efb967045cbb78

Владелец Конорев Алексей Иванович

Действителен 07.11.2022 по 31.01.2024



г. Курск

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, заключен в соответствии с законодательством РФ о труде и направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы образовательного учреждения, повышение социально-экономической защиты работников.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении "Курский колледж культуры" (далее - колледж).

1.3. Исключительным правом Работодателя является планирование, управление и контроль за деятельностью учреждения. Реализуя свои права по управлению, Работодатель все вопросы, связанные с сокращением численности, установлением или изменением условий труда, режима труда и отдыха, частичной или полной приостановкой деятельности учреждения, рассматривается с участием профсоюзного комитета.

1.4. Коллективный договор заключен 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 так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя-руководителя, директора ОБПОУ "Курский колледж культуры" Конорева Алексея Ивановича (далее - работодатель);
- работники колледжа в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации ОБПОУ "Курский колледж культуры" в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Ремпель Наталии Константиновны.

1.6. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись всех работников колледжа с Коллективным договором в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

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

1.10. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.11. В течение всего срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые оформляются в письменной форме совместным решением представителей сторон в установленном ст.44 ТК РФ порядке.

1.12. Стороны определяют следующие формы участия в управлении колледжем непосредственно работников и через профком:

- учет мотивированного мнения (или согласование) профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников (ч.2 ст.53 ТК РФ), а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.13. Стороны договорились, что в соответствии со ст.ст. 371 и 372 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласовывает их с выборным профсоюзным органом.

1.14. Стороны обеспечивают право работников колледжа на защиту их персональных данных в соответствии со ст.ст. 85-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных", создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

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

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.3. Информировать профсоюзный комитет о намерении расторгнуть трудовой договор с работником-членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

2.2.4. Знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.5. Включать в трудовой договор работника обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ, конкретизировать его трудовые обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации, виды стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений при введении "эффективного контракта".

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязан:

2.3.1. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.3.2. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст. 72 и ст. 74 ТК РФ.

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.

2.3.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.4. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3.5. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, нарушений правовых гарантий работников при сокращении штата, реорганизации и ликвидации колледжа.

2.3.6. Сообщать профсоюзному комитету информацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ. При массовом единовременном высвобождении работников (массовым является сокращение от 5 и более человек), при реорганизации или ликвидации колледжа работодатель обязан не позднее, чем за 3 месяца уведомить об этом профсоюзный комитет, службу занятости. уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.3.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ и иных законах российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- имеющие почетные звания;
- награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось не менее 3-х лет;
- работники, имеющие двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь,

которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, проходившим военную службу;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.3.8. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.3.9. Отстранить от работы работника не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником- членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.5. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность, или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

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

2.7. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон.

2.8. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника как не выдержавшего испытание.

2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, в суде.

III. Режим труда и отдыха. Отпуска

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений по регулированию социально-трудовых отношений режим рабочего времени и времени отдыха работников колледжа определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графикам сменности), согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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".

3.3. В соответствии с действующим законодательством работникам колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю как при пятидневной рабочей неделе так и при шестидневной рабочей неделе.

3.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы - 18, 24, 36 часов в неделю, 720 часов в год в соответствии с должностью, правилами внутреннего трудового распорядка, а также время проведения мероприятий (педсоветов, советов, совещаний и др.) присутствие на которых для работников обязательно. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и др.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.4. Продолжительность ежедневной работы для совместителей не более 20 часов в неделю.

3.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (работников и сотрудников колледжа). Работникам и сотрудникам колледжа в течение рабочего дня предоставляются перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

3.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая

педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.8. По соглашению между работником колледжа и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части(ст.93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для работников, являющихся инвалидами I, II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.10. При установлении педагогическим работникам, для которых колледж является местом основной работы, учебной (преподавательской) нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной (преподавательской) нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, предусмотренных настоящим коллективным договором.

3.11. Уменьшение или увеличение учебной (преподавательской) нагрузки педагогического работника по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - изменения организационных или технологических условий труда (изменение сменности работы колледжа и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ);
 - уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, отчисления обучающихся, с которыми проводятся индивидуальные занятия;

в) а также в случаях:

- временного увеличения объема учебной (преподавательской) нагрузки в связи с замещением временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

3.12. Работодатель имеет право предоставлять педагогическую работу административно-управленческому персоналу колледжа, педагогическим работникам, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования), выполняющим ее помимо основной работы.

3.13. Педагогическим работникам, выполняющим функции куратора учебной группы, порядок работы определяется планами, графиками мероприятий, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и проведения мероприятий, связанных с воспитательной работой.

3.14. При возложении на педагогических работников колледжа, для которых она является местом основной работы, обязанностей по проведению занятий физической культурой с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную (преподавательскую) нагрузку на общих основаниях.

3.15. Учебная (преподавательская) нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.16. В дни работы, к дежурству по колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 мин. до начала учебных занятий.

3.17. В праздничные дни к дежурству могут привлекаться административно-управленческие работники.

3.18. Сокращенный рабочий день устанавливается:

- ✓ накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час;
- ✓ в период летних каникул для всех работников колледжа может устанавливаться сокращенный рабочий день (на 1 час).

3.19. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной (преподавательской) нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется соответствующим локальным нормативным актом колледжа и графиком работ с указанием их характера.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа, работа на территории, дежурство в колледже и др.), в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

3.20. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст.99 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного

возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.21. Работодатель обязан согласовывать с профкомом перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

3.22. Работа в выходные, нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и оформляется приказом. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

3.23. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с оплатой в повышенном размере за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ).

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

3.25. Работники гардероба и вахты учреждения работают по скользящему графику.

3.26. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.27. Особенности заключения трудового договора, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя, особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника регулируются Положением о дистанционной работе в ОБПОУ "Курский колледж культуры".

3.28. Работодатель предоставляет всем работникам учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Для педагогических работников учреждения ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск устанавливается 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. инвалидам предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.29. Отпуск за первый год работы предоставляется работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам до истечения шести месяцев (ст.122 ТК Российской Федерации).

3.30. Основной оплачиваемый отпуск преподавателям и сотрудникам учреждения предоставляется согласно графика отпусков, утвержденного Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска сотрудники учреждения должны быть извещены Работодателем не позднее, чем за две недели до его начала.

3.31. Работодатель вправе отозвать сотрудника из очередного ежегодного отпуска в исключительных случаях и только с его согласия.

3.32. Совместителям предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.33. В любое удобное время года отпуск предоставляется:

- ✓ ветеранам труда, войны и военной службы;
- ✓ участникам боевых действий и инвалидам войн;
- ✓ работникам, у которых жена находится в отпуске по беременности и родам, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от стажа его работы у работодателя;
- ✓ работникам, которые усыновили/удочерили ребенка или детей в возрасте до 3 месяцев;
- ✓ одному из родителей (в т.ч. опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- ✓ ликвидаторам аварий на ЧАЭС;
- ✓ почетным донорам России;
- ✓ работникам в возрасте до 18 лет;
- ✓ женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ).

3.34. Предоставление ежегодного и дополнительных отпусков предоставляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы колледжа и благоприятных условий для отдыха работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем допускается только с согласия работника (ст. 124-125 ТК Российской Федерации).

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

3.35. В Колледже с учетом своих производственных и финансовых возможностей устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, за исключением преподавателей и педагогических работников:

- при стаже работы в ОБПОУ «Курский колледж культуры» от 1 года до 5 лет включительно – 3 календарных дня;
- при стаже работы в ОБПОУ «Курский колледж культуры» от 5 лет до 10 лет включительно – 5 календарных дней;
- при стаже работы в ОБПОУ «Курский колледж культуры» свыше 10 лет – 7 календарных дней.

3.36. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть

заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Трудовым кодексом РФ (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

3.37. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.38. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- ✓ все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК российской Федерации);
- ✓ излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

3.39. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению сторон.

3.40. Стороны договорились о предоставлении работникам колледжа - с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- ✓ при вступлении в брак - 3 (три) календарных дня;
- ✓ со смертью близких родственников - 3 (три) календарных дня;
- ✓ с рождением ребенка – 1 (один) календарный день.

без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ✓ в связи с юбилейной датой - 50, 55, 60, 65 – 1 (один) календарный день;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- ✓ в связи с переездом на новое место – 2 (два) дня;
- ✓ женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста - 1 сентября;
- ✓ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающим ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году.

3.41. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником в следующих случаях:

- ✓ родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- ✓ тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дней;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году, а также по иным уважительным причинам продолжительностью, определяемой по согласованию между работником и работодателем.

3.42. В соответствии с ч.4 ст.139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

3.43. Работникам и сотрудникам колледжа предоставляются так же социальные отпуска - отпуск по беременности и родам, по уходу за малолетними детьми до 1,5 лет и до 3-х лет, а также работникам, обучающимся в учебных заведениях, предоставляется на основании и с учетом требований действующего законодательства. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также работниками если они являются отцом ребенка, бабушкой, дедом и другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц указанных выше, во время нахождения отпуска по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняются место работы (должность).

3.44. Беременным женщинам и работникам до 18 лет замена оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается (ст.126 ТК РФ).

3.45. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на 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).

3.46. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

При получении высшего профессионального образования:

- ✓ прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- ✓ прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- ✓ работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- ✓ работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- ✓ прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- ✓ прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;
- ✓ работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

3.47. Работодатель обязан предоставить оплачиваемый учебный отпуск работнику, если он учится в аспирантуре (адъюнктуре) заочно. Кроме того, отпуск с сохранением среднего заработка полагается:

- ✓ сотрудникам, которые допущены к вступительным испытаниям (экзаменам) в аспирантуру (адъюнктуру);
- ✓ аспирантам (адъюнктам), докторантам и соискателям — для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук.

3.48. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, по согласованию с работодателем при наличии такой возможности установить индивидуальные режимы труда. По просьбе лиц, имеющих детей в возрасте до 18 лет, по согласованию с работодателем при наличии такой возможности установить индивидуальные режимы труда.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата каждого работника колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.2. Локальные нормативные акты колледжа, утвержденные в установленном законодательством порядке, являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

4.3. Условия оплаты труда, установленные Коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, действующими в колледже.

4.5. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 22 числа текущего периода, за вторую половину - 07 числа следующего месяца.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

4.6. Выдача заработной платы осуществляется перечислением денежных средств на расчетные счета работников.

4.7. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника колледжа:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Расчетные листки с указанием всех начислений и удержаний за месяц работы выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

4.8. При оплате труда в колледже действует повременно-премиальная система.

4.9. Источником фонда оплаты труда работников являются бюджетные средства, а также средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

4.10. Оклад (ставка), должностной оклад работника является базовым компонентом системы оплаты труда и составляет ее гарантированную основу.

4.11. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом РФ на текущий период календарного года для работников бюджетной сферы.

4.12. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета месячного оклада (ставки) и ПК за квалификационную категорию.

4.13. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

4.14. Учебную нагрузку, выполненную при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивать дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то оплата труда производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

4.15. Стороны договорились что:

4.15.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных обязанностей (по кураторству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, руководству (предметными) цикловыми и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников).

б) стимулирующего характера:

- **за интенсивность и высокие результаты труда;**
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет (при наличии фонда оплаты труда).

Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются Положениями об оплате труда и Положением о показателях эффективности деятельности работников колледжа и в трудовых договорах работников.

4.15.2. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) производится в размере 20% части оклада, рассчитанного за каждый час работы.

4.15.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы, не учитывается.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.16. Работникам(за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с ФЗ «о трудовых пенсиях в РФ»(при наличии стажа работы в данной организации не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа в данной организации при наличии фонда оплаты труда.

4.17. Выпускникам образовательных организаций в сфере культуры, окончившим их с отличием, поступившим на работу в областные государственные учреждения, подведомственные комитету по культуре Курской области, в течение первых трех лет работы в указанных учреждениях устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

- с высшим образованием - 0,25;
- со средним профессиональным образованием - 0,2

4.18. Работникам колледжа предоставляется ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный";
- до 20% от оклада за ученую степень доктора наук или за почетное звание "Народный".

4.19. Стороны договорились:

4.19.1. Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам колледжа, участвующим по решению Комитета по культуре курской области в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

4.20. В период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников колледжа, за работниками сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.21. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.22. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст. 136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.23. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.24. Единовременно за счет средств учреждения, возбудившего ходатайство о награждении, выплачивается премия за качество выполняемых работ при:

- поощрении Правительством Российской Федерации - в размере одного оклада (должностного оклада);
- поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух окладов (должностных окладов);
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере трех окладов (должностных окладов);
- награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области - в размере двадцати тысяч рублей;
- благодарности Губернатора Курской области - в размере десяти тысяч рублей;
- награждении Почетной грамотой г. Курска - в размере пяти МРОТ;
- награждении Почетной грамотой Курского городского Собрания – в размере одного МРОТ;
- награждении Почетной грамотой Администрации г. Курска - в размере трех МРОТ;
- награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации - в размере пяти окладов (должностных окладов);

- награждении Почетной грамотой Курской областной Думы – в размере девяти тысяч рублей, если такой вид поощрения не противоречит действующему трудовому законодательству;
- награждении Почетной грамотой управления культуры г. Курска – двух МРОТ;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой комитета по культуре Курской области, благодарностью Министра культуры Российской Федерации - в размере 50% оклада (должностного) оклада.

4.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

4.26. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ). В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

4.27. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.28. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а так же, о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.29. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

4.30. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Указанная работа выполняется с согласия работника в пределах нормы рабочего времени учетного периода,

оформляется приказом, с указанием срока выплаты доплат и дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ).

4.31. Доплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда без ограничения совмещаемых профессий (должностей).

4.32. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня.

4.33. Снижение размера доплаты или прекращение ее выплаты, в случае, когда в приказе не определен срок, на который установлена доплата, осуществляется также на основании приказа с уведомлением работника не менее чем за 2 месяца.

V. Социальные гарантии, льготы, меры социальной поддержки

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Предоставлять молодым педагогам, выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций стимулирующие выплаты в течение трех лет работы с момента поступления на работу, вводить повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу), социальные льготы и гарантии и другие формы поощрения молодых педагогов, активно участвующих в деятельности профессиональной образовательной организации.

5.2.3 Из фонда оплаты труда Колледжа директору, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

5.2.4. В пределах средств, выделенных Колледжу на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь директору, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам в размере до двух должностных окладов, установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет) и каждые последующие 5 лет;
- в связи с заключением брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, работника или их близких родственников (родителей, супругов, детей)

5.2.5. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника:

- председателем комитета по культуре Курской области - руководителю учреждения;

– руководителем учреждения - его заместителям, главному бухгалтеру, работникам этого учреждения.

5.2.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28 марта 2008 года № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера областных государственных учреждениях», могут быть установлены премии:

- ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ премия за качество выполняемых работ.

5.2.7. Премировать работников (при наличии средств) в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о показателях эффективности деятельности работников, утверждаемым директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу.

5.2.8. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливать повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.2.9. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.3. Профком учреждения обязуется

5.3.1. Организовывать проведение юбилеев и ветеранов учреждения, проводить культурно-массовую работу в коллективе, новогодние утренники для детей работников учреждения, приобретать подарки.

5.3.2. Оказывать нуждающимся членам профсоюза учреждения материальную помощь из членских взносов.

5.3.3. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для сотрудников учреждения и членов их семей.

5.4. Обеспечение Работников питанием

5.4.1. Работодатель обязуется обеспечивать Работников в рабочее время возможностью полноценного, качественного питания через буфет; организовать работу буфета.

5.4.2. Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания Работников в соответствии с действующим законодательством. На предложения по улучшению условий работы буфета Работодатель составляет письменные ответы в адрес Профкома.

5.4.3. Для проведения соответствующей работы в интересах коллектива руководитель оплачивает работу председателя профкома в размере 1,3% от оклада и при наличии фонда, выделяет денежные средства на проведение в коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.5. Работодатель по согласованию с профкомом обеспечивает обязательное повышение квалификации преподавателей не реже одного раза в пять лет и направляет их на факультеты повышения квалификации преподавателей, в институты по переподготовке и повышению квалификации преподавателей, в центры переподготовки и повышения, квалификации преподавателей, а также на стажировку в учебные, научные, производственные и другие учреждения, в соответствии с планами повышения, квалификации преподавательского состава.

VI. Занятость работников

6.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата предварительно рассматривается директором в пределах предоставленных ему законодательством прав с учетом мотивированного мнения профкома колледжа (ст. 372 ТК РФ).

6.2. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников колледжа работники предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за 2 месяца.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

6.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.5. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность) соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижеоплачиваемую работу которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

6.6. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляются компенсации и гарантии, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

6.7. До начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников колледжа, если это может повлечь реальное расторжение трудовых договоров, работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца письменно известить профком колледжа (ст. 82 ТК РФ).

6.8. Не допускается увольнение работников по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности, а так же:

- ✓ беременных женщин;
- ✓ женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- ✓ родителя (иного законного представителя ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье;
- ✓ женщин, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- ✓ одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка - инвалида до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей за исключением случаев, предусмотренных законодательством ст. ст. 81, 261, 336 ТК РФ).

6.9. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и в других случаях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

6.10. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата, работодатель регулирует численность работающих, в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера, а именно естественного оттока работников, временного ограничения приема, переподготовку кадров, перемещение работников на вакантные места внутри; отказа от совмещения профессий (должностей), проведения сверхурочных работ, привлечение выполнения работы в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение дополнительного объема работ и расширение зон обслуживания; работникам, предупрежденным о предстоящем прекращении трудового

договора по сокращению численности или штата, предоставлять по их письменному заявлению в течение двух месяцев для поиска работы 4 часа в день с сохранением среднего заработка.

6.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

6.12. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.13. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

VII. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и другие мероприятия.

7.3. Каждый работник имеет право на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его здоровья и жизни вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности (ст.212 ТК РФ).

7.4. В области охраны труда работодатель обязуется:

- ✓ обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, сырья, материалов;
- ✓ приобретать и выдавать за счет собственных средств, специальную одежду, специальную обувь, средства индивидуальной защиты, стерильно - моющие средства;
- ✓ обеспечить на каждом рабочем месте строгое соблюдение условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ;
- ✓ проводить специальную оценку условий труда;
- ✓ организовывать за счет собственных средств обязательные и периодические медицинские осмотры работников;
- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование работников при исполнении ими трудовых обязанностей от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ✓ финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральными законами (ст. 220 ТК РФ).

7.6.К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, медицинский осмотр как при приеме на работу, так и плановый.

7.7. В целях исключения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работниками должны строго соблюдаться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в учреждении.

7.8. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другими правилами охраны труда.

7.9. При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

7.10. Работодатель обеспечивает все объекты Колледжа средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. Во всех помещениях Колледжа вывешиваются инструкции по поведению Работников, в случае возникновения пожара.

VIII. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.2. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

8.3. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

8.5. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (ст.351,7 ТК РФ).

8.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

8.7. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8.8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, призванным на военную службу по мобилизации, проходившим военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.10. При приеме на работу для работников, проходивших военную службу испытательный срок не устанавливается.

IX. Контроль и ответственность сторон

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и действует с 01.01.2023г.

9.2. При необходимости приведение положений Коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными актами, а так же в других случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, в Коллективный договор вносятся дополнения по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном законом.

9.3. Каждая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством РФ о труде и обязуется сотрудничать в выполнении включенных в Коллективный договор обязательств, в разрешении возникающих проблем и конфликтов на принципах социального партнерства, конструктивного согласия и договоренностей.

9.4. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора договаривающиеся стороны несут ответственность в установленном законодательством порядке.

9.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, заключившие его.

9.6. Стороны ежегодно отчитываются на собрании трудового коллектива о выполнении положений Коллективного договора.

Директор ОБПОУ
«Курский колледж культуры»



А.И. Конорев

Председатель профсоюзного комитета
ОБПОУ «Курский колледж культуры»

Н.К. Ремпель