

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Владимирской области
«ВЛАДИМИРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
им. А.П. БОРОДИНА»

Хорошев
Василий
Александров
ич

Подписано цифровой
подписью: Хорошев Василий
Александрович
DN: cn=Хорошев Василий
Александрович, o=ГБПОУ ВО
ВОМК им. А. П. Бородина",
ou=Директор,
email=vomu@rambler.ru, c=RU
Дата: 2024.12.02 13:12:22 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЛАДИМИРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ИМ. А.П. БОРОДИНА»
(ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»)

на 2024 – 2027 г.г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:	ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Директор ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина» « <i>ВЛ</i> » <i>декабрь</i> 2024года В.А. Хорошев	Председатель профсоюзного комитета Колледжа Т.К. Самаркина « <i>ВЛ</i> » <i>декабрь</i> 2024года

г. Владимир

2024 г.

13.4. Настоящий Коллективный договор со всеми приложениями направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

Коллективный договор утвержден
на общем собрании (Конференции) ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»
« 02 » декабря 2024 года

Дата подписания

коллективного договора ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»

« 02 » декабря 2024 года

Директор ГБПОУ ВО
«ВОМК им. А.П. Бородина»



В.А. Хорошев

Председатель профсоюзного комитета



Т.К. Самаркина

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор — локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Владимирской области «Владимирский областной музыкальный колледж им. А. П. Бородина» (далее ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина», Колледж).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются работодатель в лице директора ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина» (далее Работодатель) и работники Колледжа в лице председателя профсоюзного комитета. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина» (далее Профком) как организацию, представляющую интересы всех работников и не препятствует его деятельности. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.3. Все положения Коллективного договора разработаны в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, закона Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Соглашения между Министерством культуры Владимирской области и Владимирской областной организацией общероссийского профсоюза работников культуры на 2022-2024 г.г.» и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового законодательства.

1.4. Условия Коллективного договора, заключенного в соответствии с законодательством, являются обязательными для Работодателя и работников. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по

сравнению с действующим законодательством, недействительны. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.5. Стороны признают, что экономической основой обязательств Коллективного договора является успешная финансово-хозяйственная и образовательная деятельность Колледжа. При наличии финансовых возможностей Работодатель может в одностороннем порядке (с учетом мнения Профкома) вводить льготы и преимущества, изменять условия труда, на более благоприятные по сравнению с установленными ТК РФ, настоящим Коллективным договором, иными нормативно-правовыми актами.

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

Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Работодателя и Профкома, не требуют утверждения на общем собрании работников Колледжа и вступают в действие со дня подписания обеими сторонами.

В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта или содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения обоюдного решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в Государственной инспекции по труду Владимирской области или суде.

1.7. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Коллективного договора, улучшающие правовые и социально-экономические положения работников Колледжа,

расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен на три года 2024-2027 г.г. и вступает в силу с 01 декабря 2024 года. Стороны, по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Продление Коллективного договора производится по согласованию Работодателя с Профкомом не позднее, чем за один месяц до окончания срока его действия.

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

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

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

1.10. Стороны согласились ежегодно на заключительном педсовете (общем собрании) информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора.

1.11. Стороны согласились, что рассмотрение трудовых споров производится в порядке, установленном ТК РФ.

2. Форма, система и размер оплаты труда.

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями правительства РФ по вопросам оплаты труда, постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области», постановлением Правительства Владимирской области от 20.07.2023 № 510

«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры», а также Положением «Об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский областной музыкальный колледж им. А. П. Бородина», (далее - Положение об оплате труда).

2.2. Оплата труда работников Колледжа определяется трудовым договором (эффективным контрактом).

Должностные оклады работников Колледжа устанавливаются с учётом профессионально-квалификационных требований, профессиональной квалификации (занимаемая должность, уровень образования, стаж работы, наличие квалификационной категории и специфики).

Размер заработной платы рассчитывается с учетом объема учебной нагрузки, а также в зависимости от исполнения дополнительных функций, непосредственно связанных и не связанных с образовательным процессом (руководство предметно-цикловыми комиссиями, руководство предметных комиссий, классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, музеями, спортивным залом).

2.3. Тарификация преподавателей и концертмейстеров Колледжа проводится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго семестров.

2.4. Средняя месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров до начала учебного года определяется путем умножения часовой ставки преподавателя (концертмейстера) на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа для преподавателей, 96 часов для концертмейстеров).

Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям (концертмейстерам) в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающим с ежегодным отпуском указанных работников.

2.5. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу в течение года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.6. Преподавателям (концертмейстерам), поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом применяемых повышающих коэффициентов.

2.7. Другие вопросы заработной платы работников Колледжа (доплаты, надбавки, премии и иные выплаты) определяются в соответствии с Коллективным договором и Положением об оплате труда, утвержденным с учетом мнения Профкома.

2.8. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата без учета компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

2.9. В целях повышения мотивации работников Колледжа к творческой, инновационной деятельности, обеспечивающей реализацию федеральных государственных образовательных стандартов и требований, материальной заинтересованности работников в конечных результатах работы, могут осуществляться выплаты стимулирующего характера за:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.11. Работникам организации, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производится доплата в процентах от тарифной ставки или оклада, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами).

2.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу с документами с грифом «Для служебного пользования».

2.13. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35 % тарифной ставки (оклада).

2.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере тарифной ставки (оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.15. Размер надбавки за работу с документами с грифом «Для служебного пользования» определяется Работодателем.

2.16. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, в том числе:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.17. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.18. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.19. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя, за ним сохраняется его прежний средний заработок в

течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

2.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется заработная плата.

2.22. Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 21 числа текущего месяца и 6 числа следующего месяца, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в последний рабочий день накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

Зарботная плата за декабрь месяц текущего года выплачивается до окончания финансового года (перечисление заработной платы за декабрь производится в последних числах декабря).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.23. По заявлению работника заработная плата перечисляется на счет (банковскую карту) работника.

2.23.1. Работник может заменить кредитную организацию, сообщив Работодателю в письменной форме об изменении реквизитов для перечисления заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.24. При выплате заработной платы работник извещается в письменной или электронной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.25. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.26. 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 выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.27. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) 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.

2.28. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных частью 2 статьи 142 ТК РФ).

3. Выплаты пособий, компенсаций.

3.1. Работодатель обязуется предоставлять сведения в Фонд социального страхования для оплаты работникам пособий и компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом

Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании», другими нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

3.1.1. Работодатель предоставляет сведения в Социальный Фонд России для оплаты работникам следующих видов пособий:

- по временной нетрудоспособности;
- утрата трудоспособности, в связи с заболеванием или травмой;
- уход за больным членом семьи;
- уход за ребенком инвалидом в возрасте до 18 лет в случае болезни матери либо другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком;
- пособие по беременности и родам в случае беременности и родов матери, а также другому лицу в случае усыновления (удочерения) ребенка в возрасте до 3-х месяцев или установления для них опеки;
- единовременное пособие в связи с рождением ребенка;
- единовременное пособие женщине, ставшей на учет в медицинских учреждениях до 12 недельного срока беременности;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- оплата дополнительных выходных дней по уходу за детьми – инвалидами.

3.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.3. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных

оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

3.4. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с Работодателем.

3.5 Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается ФЗ РФ.

Правила предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в отдельных случаях прекращения трудового договора.

3.7. В случае производственной необходимости (отсутствие в регионе специалиста – педагогического работника (преподавателя, концертмейстера) определенного музыкального инструмента, Работодатель компенсирует иногородним педагогическим работникам оплату стоимости проезда от места жительства до колледжа и обратно.

3.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя надбавку за стаж непрерывной работы, выслугу лет, которая производится постоянным штатным работникам учреждений культуры (Колледжа) по основной занимаемой должности, за исключением

работников, с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение временных (до двух месяцев) работ и лиц, работающих по совместительству, в следующих размерах:

- от 3 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- выше 25 лет - 40%.

В стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается время работы в учреждениях культуры (Колледже), либо отсутствие перерывов между работами не более 30 календарных дней.

Надбавка за стаж начисляется из должностного оклада работника по занимаемой должности без учета других надбавок и доплат.

3.9. Работникам образования в сфере культуры:

- имеющим почетные звания «Народный артист», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист» устанавливается надбавка в размере 20% от должностного оклада (при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности надбавка может увеличиваться до 30 % от должностного оклада);

- награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры и образования (за исключением региональных), устанавливается надбавка в размере до 20% от должностного оклада из средств от приносящей доход деятельности при наличии фонда;

- имеющим награды Министерства культуры РФ, устанавливается надбавка в размере 10% от должностного оклада из средств от приносящей доход деятельности при наличии фонда;

- награжденным нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» в размере 5 % от должностного оклада (ставке заработной платы);

- награжденным региональными наградами (медалями, знаками) устанавливается надбавка в размере 5% от должностного оклада из средств от приносящей доход деятельности при наличии фонда.

3.10. Изменение размеров окладов (ставок) заработной платы производится:

- при индексации базовых окладов и повышении зарплаты в порядке, установленном Законом Владимирской области об областном бюджете на очередной финансовый год и внесением изменений в Положение по оплате труда;
- при награждении - со дня принятия приказа о награждении;
- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при изменении стажа работы в культуре - со дня предоставления документа о стаже, дающем право на выплату надбавок к должностному окладу за выслугу лет.

4. Занятость, переобучение, условия высвобождения.

4.1. В период действия Коллективного договора Работодатель принимает меры по обеспечению занятости работников, их переобучению, а также меры, направленные на предотвращение высвобождения работников и на совершенствование условий такого высвобождения.

4.1.1. С целью обеспечения занятости работников, Работодатель:

- регулярно анализирует данные о количественном и качественном составе работников;
- проводит систематическую работу по оптимизации штатного расписания;
- осуществляет мотивированную ротацию работников для наиболее полного использования их профессионального и личностного потенциала.

4.1.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством России, данным Коллективным договором.

4.1.3. Помимо случаев, предусмотренных статьями 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении работников, имеющих действующую квалификационную категорию по профилю работы, почетные звания и государственные награды в сфере культуры или образования.

4.1.4. Руководители и специалисты учреждений культуры и отраслевого образования помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или по отдельному трудовому договору осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме не более 300 часов в год в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. По согласованию с Работодателем объем учебной нагрузки может быть увеличен.

4.1.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией, а также с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с уведомлением Профкома. С этой целью Работодатель обязуется не менее чем за два месяца (до издания соответствующего приказа об увольнении) представлять Профкому копии приказов о сокращении численности и штата работников, список

сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и другие материалы.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому, информацию о возможном массовом увольнении.

Критерием массового высвобождения работников является сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней – 5% от общей численности работающих.

4.1.6. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза по пунктам 2,3,5, части первой статьи 81 ТК РФ, увольнение производится после получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, предусмотренным статьей 373 ТК РФ.

4.1.7. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от Работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций не освобожденных от основной работы, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в

письменной форме Работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое Работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от Работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций не освобожденных от основной работы, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме Работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного

профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает Работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций не освобожденных от основной

работы, в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций не освобожденных от основной работы, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы.

4.1.8. По соглашению Работодателя с работниками допускается перевод их на неполное рабочее время.

4.1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель руководствуется действующим законодательством, в том числе производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право

оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 189 ТК РФ и пунктом 4.1.7 настоящего Коллективного договора.

4.1.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а так же:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии по возрасту), проработавшим в сфере культуры и отраслевого образования не менее 10 лет;
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данной организации;
- работникам, отмеченным государственными и региональными наградами, имеющим почетные звания и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в культуре или образовании;
- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение профильное (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам - при наличии детей до 14 лет;
- работникам, являющимся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;
- работникам, являющимся председателями Профкома, не освобожденным от основной работы.

4.1.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации определяет Работодатель.

4.2.1. Работодатель может организовать, при наличии финансовых средств, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ.

4.2.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем ежегодно перед началом учебного года.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на получение дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47).

Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации устанавливает Работодатель.

4.2.3. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением. Условия определяются соглашением между работником и Работодателем.

5. Аттестация.

5.1. Аттестация работников библиотечно-информационного центра на подтверждение соответствия занимаемой ими должности проводится один раз в 5 лет на основании приказа Министерства культуры РФ от 24.06.2016 года №1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек».

5.2. Аттестация педагогических работников проводится:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

5.2.1. Аттестация педагогических работников в целях **подтверждения соответствия занимаемым должностям:**

5.2.1.1. Проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в образовательных организациях (далее - аттестационная комиссия Колледжа). В состав аттестационной комиссии Колледжа в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.2.1.2. Аттестационная комиссия Колледжа организует разъяснительную работу о порядке проведения аттестации, способствует созданию доброжелательной и объективной обстановки при ее проведении. Не допускают проявления субъективизма при оценке работающих. Рассматривает жалобы и трудовые споры, связанные с аттестацией.

5.2.1.3 Награды, полученные работником от государственных и муниципальных органов власти, выборных профсоюзных органов, творческих союзов учитываются при оценке итогов работы и аттестации по всем должностям, занимаемым работником.

5.2.1.4. По результатам аттестации педагогического работника, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

5.2.1.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) имеющие почетные звания и государственные награды, полученные за достижения в культуре и образовании в течение последних 20 лет;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;

и) отсутствовавшие на рабочем месте в связи с длительным отпуском сроком 1 год.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г", "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.2.1.6. Аттестационная комиссия Колледжа даёт рекомендации Работодателю о возможности назначения на соответствующие педагогические должности работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным

практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

5.2.1.7. В случае временной нетрудоспособности работника, нахождения его в длительной командировке или отсутствия на рабочем месте по другим уважительным причинам в период прохождения аттестации, по письменному заявлению работника продолжительность его аттестации может быть увеличена Работодателем на период его отсутствия по уважительной причине.

5.2.2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории:

5.2.2.1. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

5.2.2.2. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются во всех ДШИ, ДМШ, ДХШ, ДШХ, ГБПОУ СПО на всей территории Владимирской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины и срока ее оставления;
- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

- при переводе педагогических работников частных образовательных организаций культуры, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации культуры, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией.

5.2.2.3. Аттестация педагогических работников Колледжа, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством культуры Владимирской области (далее - аттестационная комиссия).

5.2.2.4. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

5.2.2.5. Иной порядок аттестации в форме собеседования педагогических работников (включая концертмейстеров) и руководителей образовательных учреждений устанавливается для работников, имеющих почетные звания Российской Федерации: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Почетный работник СПО», «Отличник образования», награжденных государственными наградами, победителей областных и республиканских конкурсов «Учитель года», победителей национального проекта «Образование», педагогических

работников, ставших победителями Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель детской школы искусств», награжденных медалью «Педагогическая слава земли Владимирской», знаком отличия «Знак великого князя Андрея Боголюбского», а также имеющих ученые степени и звания кандидатов и докторов наук.

Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет, процедура аттестации на первую и высшую категорию по их желанию может проводиться:

- в форме собеседования (в этом случае к заявлению прилагаются: справка областной организации профсоюза работников культуры, подтверждающая, что работник является членом профсоюза и справка образовательной организации, подтверждающая возраст (с указанием даты рождения) и общий педагогический стаж);

- в упрощенной форме (в этом случае к заявлению прилагаются: справка областной организации профсоюза работников культуры, что работник является членом профсоюза, справка образовательной организации, подтверждающая возраст (с указанием даты рождения) и общий педагогический стаж, ходатайство руководителя ОО об аттестации педагогических работников в упрощенной форме и документы, отражающие профессиональные достижения за аттестационный период; видео предоставляется по желанию).

Для положительного решения при прохождении аттестации в таких формах достаточным признаётся результативность педагогической деятельности 80% от минимального необходимого числа баллов.

5.2.2.6. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за

эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника и отзыве (представлении) о его профессиональной деятельности.

5.2.2.7. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

5.2.2.8. В целях привлечения на работу в Колледж высокопрофессиональных специалистов Работодатель устанавливает оплату труда преподавателям и концертмейстерам с учетом имеющейся квалификационной категории и результатов аттестации, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена категория	Педагогическая должность, по которой учитывается категория
Преподаватель ДШИ, ДМШ, ДХК, СПО	Концертмейстер ДШИ, ДМШ, ДШХ, ДХК, СПО
Артист, артист оркестра, аккомпаниатор, аккомпаниатор-концертмейстер, концертмейстер, учитель, педагог дополнительного образования	Преподаватель, концертмейстер ДШИ, ДМШ, ДХШ, ДШХ, ДХК, СПО
Педагог-психолог	Преподаватель, психолог ДШИ, ДМШ, ДХШ, ДШХ, ДХК, СПО
Режиссер	Преподаватель ДШИ, СПО
Руководитель физического воспитания, преподаватель физического воспитания, тренер преподаватель, тренер	Преподаватель СПО

5.2.2.9. В целях привлечения в образовательные организации (ДШИ и ССУЗы) высокопрофессиональных специалистов Работодатель имеет право ходатайствовать перед аттестационной комиссией об установлении специалисту квалификационной категории в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.3. Аттестация Директора Колледжа проводится аттестационной комиссией, созданной Учредителем.

5.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится при наличии ходатайства Работодателя, решения педагогического совета и решения Профкома.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа определяется Трудовым Кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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», Уставом ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина», Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина», настоящим Коллективным договором, а также расписанием учебных занятий, графиками учебного процесса, Планами работы Колледжа, графиком сменности, условиями трудового договора, приказами директора колледжа.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

6.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании нормативно-правовых актов.

6.4. Отдельным работникам может быть установлен режим гибкого рабочего времени, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется соглашением сторон. Работодатель вследствие особого характера работы или выполнения работ, интенсивность которых в течение рабочего дня неодинакова, с письменного согласия работника может разделять рабочий день на части с тем, чтобы установленная продолжительность рабочего времени при этом не изменялась, на основании коллективного договора, локального нормативного акта, принятого с учетом мнения Профкома.

6.5. Для работников, работающих посменно, устанавливается годовой суммированный учет рабочего времени.

6.6. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполнения объёма работ.

6.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

6.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.10. Привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

6.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

6.12. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

6.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

По желанию работника работу в выходной и праздничный день может быть оплачена в двойном размере или предоставлен другой день отдыха, в

этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.14. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

6.15. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.16. Отдельным работникам может быть установлен особый режим работы - ненормированный рабочий день, в соответствии с которым работники, по распоряжению Работодателя, при необходимости, могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

6.16.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. (Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска указаны в Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору).

6.17. Установить работникам библиотечно-информационного центра особый характер работы и интенсивность (за работу с фондами) и предоставлять дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за счет средств от приносящей доход деятельности (Перечень должностей работников с особым характером работы и интенсивностью (работа с фондами) и продолжительностью дополнительного отпуска указаны в Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору).

6.18. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

6.19. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

- извещать работников о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

- переносить, разделять, продлять ежегодный отпуск и отзывать из ежегодного отпуска с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

6.21. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам составляет 56 календарных дней и предоставляется в летнее каникулярное время.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска не педагогическим работникам, а так же работникам культуры предоставляются продолжительностью 28 календарных дней.

Кроме того, удлиненные отпуска предоставляются:

- работникам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ);

- работникам - инвалидам независимо от группы инвалидности - продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона РФ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.21.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность):
 - время нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом;
 - время участия в работе избирательных комиссий;
 - время явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика;
 - время участия в судебных заседаниях в качестве народного заседателя, присяжного заседателя, явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;
 - время обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства;
 - время нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить;
 - время освобождения от работы для сдачи крови и предоставления затем дней отдыха;
 - время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- время отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающих 14 календарный дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного законом.
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающих 14 календарный дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

6.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно за каждый рабочий год, который, в отличие от календарного, исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу.

6.22.1. За первый рабочий год право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже.

6.22.2. За первый рабочий год право на использование дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, или особый характер работы и интенсивность (за работу с фондами) возникает по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы в Колледже.

6.22.3. За последующие годы работы ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленной графиком отпусков.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению сторон работник за первый рабочий год может получить отпуск авансом до истечения шести месяцев.

6.22.4. Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не включаются в число календарных дней отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска независимо от основания их предоставления, как правило, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.23. Работодатель обязан до истечения шести месяцев непрерывной работы предоставить отпуск авансом за первый год работы:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужьям - во время нахождения его жены в отпуске по

беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного отпуска в удобное для них время.
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Если работник имеет право на отпуск авансом, то такой отпуск предоставляется в полном размере.

6.24. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения;
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- одинокие работающие мужчины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и

родам, независимо от времени их непрерывной работы в организации.

6.25. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.26. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, в том числе на период участия в фестивалях, праздниках, конкурсах и т.п. за рубежом и на территории Российской Федерации.

6.26.1. Автоматически продлевают ежегодный отпуск на соответствующее число дней в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ, если работник поставил об этом в известность Работодателя. По договоренности с работником могут перенести отпуск на другой срок.

6.27. Работник может написать заявление Работодателю об изменении даты начала отпуска по уважительной причине. Отпуск переносится с согласия Работодателя и с учетом мнения Профкома.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения (организации), с согласия работника он может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Отпуск переносится по приказу

(распоряжению) Работодателя.

6.28. Работодатель может часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией по письменному заявлению работника.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также 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).

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.

6.29. Работодатель при увольнении работника выплачивает ему денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска независимо от основания увольнения работника. Расчет денежной компенсации производится по правилам исчисления среднего заработка за отпуск, предусмотренным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

- отпуска, которые могут быть предоставлены Работодателем при наличии у работника уважительных причин. Продолжительность такого отпуска определяется в каждом конкретном случае по соглашению сторон, исходя из интересов работника и производственной необходимости Работодателя;

- отпуска, которые Работодатель обязан предоставлять на основании письменного заявления работника:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и других (статья 128 ТК РФ), 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, - до 14 календарных дней (перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается);

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу 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, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности должны оформляться распоряжением (приказом) Работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван работником, о чем следует поставить в известность Работодателя накануне выхода на работу.

6.32. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. (статья 108 ТК РФ).

6.33. 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).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьей 312 ТК РФ.

6.34. Работодатели вправе принять решение о введении электронного документооборота на основании локального нормативного акта, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем также с учетом мнения Профкома.

7. Улучшение условий охраны труда.

7.1. Работодатель обеспечивает право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, направленные на сохранение жизни и здоровья работников, а также предупреждение производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний работников в процессе трудовой деятельности.

Для реализации этого права Работодатель:

- обеспечивает применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условиям труда каждого рабочего места;
- обеспечивает проведение административно - общественного контроля за состоянием условий по охраны труда и безопасности работ в структурных подразделениях Колледжа;
- регулярно, в соответствии с требованиями законодательства, 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 Профкома, с последующей сертификацией;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также 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 проверку знаний работников Колледжа по охране труда в течение учебного года;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа;

- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №1, №3 к приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»);
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- отменять проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14 градусов по Цельсию, где освещенность или другие условия труда не соответствуют норме;
- выполнять ежегодно до 1 октября, все запланированные мероприятия по подготовке работы Колледжа в зимних условиях;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220ТКРФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве;
- 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;

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (статья 212 ТК РФ);
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- обеспечивать ежегодное проведение медицинских осмотров всех работников за счет собственных средств;
- 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.

7.2. В свободное от учебных занятий время, в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий, Работодатель предоставляет спортзал Колледжа работникам и членам их семей на время не менее двух часов ежедневно, проводит дни здоровья для работников и членов их семей, и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу и т.д.) с выделением необходимых средств, исходя из финансовых возможностей.

7.3. Особенности регулирования труда женщин заключаются в ограничении применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных подъемом или перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

7.4. Работодатель обязуется:

- переводить беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- предоставлять женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 дней (в случае осложненных родов 86, при рождении двух и более детей 110) календарных дней после родов с выплатой пособий по государственному социальному страхованию в установленном размере;
- предоставлять женщинам (отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком) по их заявлению, отпуск по уходу за ребенком до достижения их возраста трех лет.
- по заявлению женщины или других лиц (отца ребенка, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющим уход за ребенком), в период нахождения в отпусках 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 сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости);
- не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам,

работе в ночное время в выходные и нерабочие праздничные дни, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Статьями 257, 258, 260-264 ТК РФ, иными нормативными актами предусмотрены другие гарантии и льготы работающим женщинам.

7.6. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет регулируются статьями 265-272 ТК РФ, а также иными нормативными актами.

7.7. В соответствии с вышеуказанными нормами Работодатель обязуется:

- производить расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
- работников в возрасте до восемнадцати лет не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

8. Обязательства сторон в области молодежной политики.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 ФЗ № 489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам

профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения (пункт 6 статья 2 Федерального закона от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации").

Молодой работник - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории "молодой специалист".

Работодатель обязуется:

8.1. Считать работу с молодежью одним из приоритетных направлений кадровой политики в Колледже. Оказывать содействие в работе молодежным советам при Министерстве культуры Владимирской области и обкоме Российского профсоюза работников культуры.

8.2. Обеспечивать соблюдение законодательства о труде, о социальных и правовых гарантиях молодежи в области охраны труда и здоровья.

8.3. Применять повышающий коэффициент специфики к базовому окладу выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в Колледж на должность, относящуюся к педагогической, до прохождения ими аттестации:

- с высшим образованием (диплом с отличием) – 1,8;
- с высшим образованием – 1,7;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 1,7;
- со средним профессиональным образованием – 1,6.

(но не более 5 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Выплаты производятся: не более 2-х лет за счет средств областного бюджета, далее - из средств от приносящей доход деятельности при наличии фонда.

8.4. Применять надбавку к базовому окладу выпускникам образовательных учреждений культуры, поступившим на работу в Колледж на должность, относящуюся к должности работников культуры, и не имеющим квалификационной категории, до прохождения ими аттестации, но не более чем на 5 лет:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;
- с высшим профессиональным образованием - 30%;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;
- со средним профессиональным образованием - 25%.

Выплаты производятся: не более 3-х лет за счет средств областного бюджета, далее - из средств от приносящей доход деятельности при наличии фонда.

8.5. Оказывать помощь молодым специалистам, молодым семьям в обеспечении местами в общежитии Колледжа.

Обеспечивать выплату компенсации за наем жилья. Компенсация выплачивается в размере ежемесячных расходов на оплату за жилое помещение, предусмотренных договором найма (поднайма) жилого помещения размерах:

- 8000 рублей - в городе Владимир.

9. Гарантии и льготы.

9.1. Действующее законодательство РФ содержит значительное количество социальных гарантий для работающих лиц, предусмотренных как ТК РФ, так и иными законами, и подзаконными актами.

9.2. Работодатель обязуется предоставлять в полном объеме гарантии в следующих случаях:

- при направлении работников в служебные командировки, ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой (статьи 167-168 ТК РФ);
- при выполнении государственных и общественных обязанностей работник освобождается от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время. (статьями 170-172 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. (статьями 173-177 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух

месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность), в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально, под роспись, не менее чем за два месяца до увольнения. Трудовой договор может быть расторгнут до истечения двух месячного срока, с выплатой работнику дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (статьями 178-181 ТК РФ);

- при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 ТК РФ);

- при временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (статья 183 ТК РФ);

- при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании работника, повлекшим за собой повреждение или в случае смерти работника, ему (его семье) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью (статья 184 ТК РФ);

- при направлении Работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

9.3. Социальные гарантии для педагогических работников установлены статьями 333–335 ТК РФ и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (пунктом 5 статьей 47), а именно:

- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- периодическое повышение квалификации и получение дополнительного профессионального педагогического образования;
- удлиненный ежегодный основной отпуск;
- 1 раз в 10 лет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 месяцев;

- досрочное назначение страховой пенсии по старости.

9.4. Постоянным штатным работникам Колледжа по основной занимаемой должности может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления в пределах средств фонда оплаты труда.

9.4.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- в связи со смертью близких родственников;
- в других случаях на основании решения Работодателя.

9.5. Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение юбилярам (постоянным штатным работникам Колледжа по основной занимаемой должности) не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины и проработавшим в Колледже не менее 1 года. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижении им 50, 55 и более старшего возраста, кратного пяти.

9.6. Работодатель предоставляет работникам, для которых Колледж является основным местом работы, дополнительные отпуска сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности:

- 1 сентября, приходящееся на рабочий день (родителям, у которых ребенок идет в 1 класс);
- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- в связи со свадьбой детей работника – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, братья, сестры, дети) – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка (отцу) – 2 календарных дня.
- проводы близких родственников (родители, супруги, братья, сестры, дети) в вооруженные силы Российской Федерации по призыву – 1 календарный день.

Данные дополнительные отпуска не переносятся на другие сроки при совпадении событий с выходными, нерабочими праздничными днями, периодом нахождения в отпуске.

9.7. Предоставлять дополнительные дни с сохранением среднего заработка и места работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- 2 рабочих дня 1 раз в год - работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;

- 1 рабочий день 1 раз в год – работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 2 настоящего пункта;

- 1 рабочий день 1 раз в 3 года – иным работникам.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, и соответствующими органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую имеющуюся у них информацию.

10.2. Работодатель обязуется осуществлять проверку выполнения Коллективного договора по итогам года, о результатах информировать работников.

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший договор, для контроля его выполнения проводит проверки, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

10.4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования профсоюзного комитета Колледжа об устранении выявленных нарушений сообщить ему о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.5. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

10.6. В случае не разрешения жалобы или заявления, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора - в инспекцию по труду или в суд. Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения.

10.7. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля выполнения договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 54 ТК РФ).

10.8. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 55 ТК РФ).

11. Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности.

11.1. Работодатель обязуется перечислять ежемесячно на счет соответствующих первичных профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, членов профсоюзов по их письменному заявлению в размере 1%.

12. Разрешение коллективных трудовых споров.

12.1. Работодатель и Профком берут на себя обязательства в течение всего периода действия Коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

12.2. Стороны 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.

12.3. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

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

13. Заключительные положения.

13.1. В период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

13.2. Изменения и дополнения Коллективного договора, в том числе заключение Коллективного договора в новой редакции, в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

13.3. Текст Коллективного договора доводится Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.

Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	9 календарных дней
Главный бухгалтер	9 календарных дней
Руководитель планово-экономического отдела	9 календарных дней
Заместитель директора по образовательной деятельности	7 календарных дней
Заместитель директора по учебно-производственной работе с учащимися	7 календарных дней
Заместитель главного бухгалтера	7 календарных дней
Ведущий специалист по кадрам	7 календарных дней
Заведующий общежитием	5 календарных дней
Ведущий бухгалтер	5 календарных дней
Ведущий экономист	5 календарных дней
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	5 календарных дней
Заместитель директора по учебно-производственной работе	4 календарных дня
Юрисконсульт	3 календарных дня
Диспетчер	3 календарных дня
Секретарь	3 календарных дня
Агент по снабжению	3 календарных дня
Заведующий хозяйством	3 календарных дня

**Перечень должностей работников с особым характером работы и
интенсивностью (работа с фондами) и продолжительностью
дополнительного отпуска за счет средств от приносящей доход
деятельности.**

Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
Заведующий библиотекой	5 календарных дней
Заведующий сектором библиотеки (нотной литературы)	3 календарных дня