



Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ИНВЕСТИЦИЙ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА**

Дзержинского ул., д.6, г. Ханты-Мансийск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, 628012
Тел/факс (3467) 352-321, 352-464. E-mail: ekonomika@admhmansy.ru

12-Исх-936
22.05.2024

Директору
БПОУ Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Колледж-интернат Центр
искусств для одаренных детей Севера»

А.В.Тарасову

**Уведомление
о регистрации коллективного договора,
без наличия условий, ухудшающих положение работников**

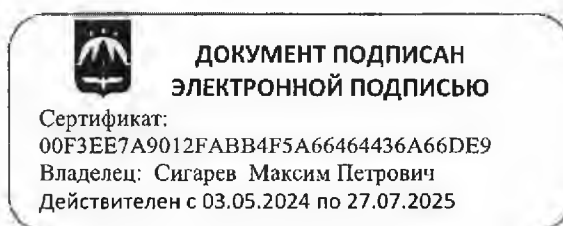
По результатам рассмотрения коллективного договора, заключенного между работодателем БПОУ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одаренных детей Севера», в лице директора А.В.Тарасова и работниками, в лице представителя профсоюзного комитета Ф.Т.Давыдовой, подписанного 24 апреля 2024 года и вступившего в действие 18 мая 2024 года, сроком на 3 года

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен регистрационный номер **131829** дата регистрации 22 мая 2024 года

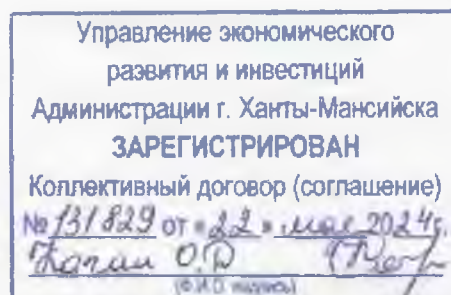
Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления



М.П.Сигарев

Исп. Качан О.Д.
начальник отдела охраны труда
тел. 352-321 доб.341



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ханты-Мансийского автономного округа –
Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых
детей Севера»

От работодателя

Директор
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Колледж-интернат
Центр искусств для одарённых детей
Севера»



А.В. Тарасов

2024 года

От работников

Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации «Объединённая
профсоюзная организация
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Колледж-интернат
Центр искусств для одарённых детей
Севера»



Ф.Т. Давыдова

2024 года

г. Ханты-Мансийск
2024 г.

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» (далее также - Колледж), в лице директора Тарасова Алексея Витальевича, действующего на основании Устава и прав по должности, с одной стороны, и

первичная профсоюзная организация «Объединённая профсоюзная организация бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» (далее также – Профсоюз), в лице председателя профсоюзного комитета Давыдовой Фаины Тимофеевны, действующей на основании Положения, с другой стороны, совместно именуемые Стороны, заключили настоящий коллективный договор в целях 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. Мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
— Трудовой кодекс РФ (далее — ТК);

— Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

— Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

— Трехстороннее соглашение между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Союзом «объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа — Югры» на 2023-2025 годы от 12.12.2022 (далее – Соглашение).

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работодатель в лице его представителя - директора бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» (далее — работодатель);

— работники бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» в лице их представителя — первичной профсоюзной организации «Объединённая профсоюзная организация бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера», от имени которой выступают профком и председатель профкома: Давыдова Фаина Тимофеевна.

1.4. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Объединённая профсоюзная организация бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» является выборным коллегиальным органом работников (далее также – профком, Профсоюзный комитет), уполномоченным представлять работников в социальном партнёрстве.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Текст настоящего коллективного договора должен быть доведен до сведения работников и принят на конференции работников и обучающихся Колледжа.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Колледжа в течение 30 календарных дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва конференции работников и обучающихся БУ «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут

ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на конференции работников и обучающихся БУ «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» не реже одного раза в год.

1.14. Все локальные нормативные акты Колледжа, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК).

По инициативе работодателя или Профсоюза, профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

1.18. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу 18 мая 2024 года.

1.19. Все финансовые затраты по реализации положений, включенных в настоящий коллективный договор, осуществляются в порядке и размерах, не противоречащих действующему законодательству, нормативно-правовым актам Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

1.20. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решении органов государственного контроля (надзора) принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Колледже, путем предоставления профкому копии такого решения в течение 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.21. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Колледжа по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными

с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК. 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.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК.

2.2.5. Работникам, заключившим трудовые договоры с Колледжем, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других субъектов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставлять следующие гарантии и компенсации:

— единовременное пособие в размере 2 должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

— оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом;

— оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

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

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК.

2.2.8. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменений трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организованных или технологических условий труда (изменение количества классов, групп или обучающихся (воспитанников, изменение количества часов в учебном году по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК.

2.2.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в Колледж Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, или с учетом профессиональных стандартов.

2.2.11. Сообщать профкому в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых

договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников — не позднее чем за три месяца.

В соответствии с пунктом 2.8. Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников Колледжа:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 30 и более человек – в течение 20 календарных дней;
- сокращение численности или штата работников в количестве 50 и более человек – в течение 30 календарных дней
- сокращение численности или штата работников в количестве 200 и более человек – в течение 90 календарных дней.

2.2.12. Обеспечить гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные ТК, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, с обязательным уведомлением государственной службы занятости и профкома.

2.2.13. Кроме перечисленных в статье 179 ТК, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего

или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя производить только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. Расторжение трудового договора возможно в соответствии с ТК.

2.2.17. Проводить мероприятия, направленные на сохранение рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников, предоставление им льгот и компенсаций (п.2.9. Соглашения).

2.2.18. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.3. Руководитель, заместитель руководителя и другие работники Колледжа помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в Колледже педагогическую работу в классах, группах без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

2.4. Обязанности работников:

2.4.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения директора Колледжа;

2.4.2. локальные нормативные правовые акты Колледжа

2.4.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.4. выполнять установленные нормы труда, использовать все рабочее время для повышения производительности труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

2.4.5. повышать производительность и эффективность труда;

2.4.6. соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.7. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

2.4.8. бережно относиться к имуществу Колледжа, в том числе, находящемуся в его пользовании: оргтехнике, библиотечному фонду, инструментам, оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;

2.4.9. обеспечивать сохранность вверенной ему документации, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. работникам, которым по специфике работы необходимо ношение специальной рабочей формы, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

2.4.11. содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту на территории Колледжа, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.12. правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, приборы, материалы и др.;

2.4.13. принимать меры к предотвращению ущерба Колледжу;

2.4.14. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о них администрации Колледжа;

2.4.15. не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к коммерческой тайне Колледжа, персональные данные обучающихся и (или) работников Колледжа;

2.4.16. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Колледжу, его имуществу, финансам, репутации.

2.4.17. содействовать экономии электрических, водных, тепловых ресурсов;

2.4.18. соблюдать общепринятые морально-этические нормы поведения, поддерживая здоровый морально-психологический климат в коллективе;

способствовать укреплению деловой репутации Колледжа и создавать благоприятный климат и условий труда и обучения в Колледже.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель для собственных нужд определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год с учётом перспектив развития Колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК).

3.3.2. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, не реже чем один раз в три года.

3.3.3. Осуществлять финансирование мероприятий по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.3.4. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность.

3.3.5. Если независимая оценка квалификации проводится по направлению работодателя, то она осуществляется за счет средств работодателя.

3.3.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, а также при направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации, работодатель предоставляет работнику гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3.7. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3.8. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с локальным нормативным актом Колледжа.

3.3.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.3.10. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

3.3.11. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа определяется настоящим коллективным договором, Правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников.

4.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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»

4.5. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников Колледжа устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не

конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно - квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами регулируется графиками и планами работы.

4.7. Преподаватели, которым установлен объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов. Режим рабочего времени в каникулярный период регулируется графиком работ с указанием их характера, утвержденным директором Колледжа.

4.8. Преподавателям и концертмейстерам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

4.9. В Колледже учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Колледжа по согласованию с профкомом.

При установлении педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, группах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев, когда по причинам связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (уменьшения

количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов, групп, определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено).

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

4.10. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю Колледжа, его заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

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

4.13. Изменение объема учебной нагрузки педагогическому работнику в течение учебного года, установленной руководителем Колледжа, возможно только:

а) по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме;

б) по инициативе работодателя, в случаях:

— изменения количества часов по учебным планам и программам, изменения контингента обучающихся, количества классов (групп);

— в связи с производственной необходимостью, при замещении временно отсутствующего работника;

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

— возвращения на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.14. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.15. В структурных подразделениях, приостановка работы которых невозможна, установлен сменный режим работы. Графики сменности составляются с учетом мнения профкома и утверждаются директором Колледжа.

Выходные дни также устанавливаются в соответствии с утвержденными графиками сменности. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет не менее 42 часов.

Согласно ТК на работников, которым установлен сменный режим работы и график сменности, предусматривающие работу в нерабочие праздничные дни, механизм автоматического переноса выходных дней при совпадении их с нерабочими праздничными днями не применим.

4.16. Для оперативного разрешения возникающих неотложных вопросов, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа в целом или ее отдельных структурных подразделений по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома допускается привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ТК.

При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо другой день отдыха. Педагогическим работникам другой день отдыха предоставляется в периоды каникул, установленных для обучающихся Колледжа, либо присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.17. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

4.18. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.20. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя

с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК.

4.21. Продолжительность рабочего времени, применение суммированного учета рабочего времени, гибкого режима, многосменного режима, работы в ночное время, работы с ненормированным рабочим днем, в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.22. Учитывая особенности работы Колледжа, по соглашению сторон работнику по основной занимаемой должности к ежегодному оплачиваемому отпуску (в летний период) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, который не влияет на исчисление стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.23. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность установлена Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа. На отдельных рабочих местах, где по условиям работы нельзя установить перерыв для отдыха и питания, администрация предоставляет работникам возможность приема пищи в рабочее время. Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

4.24. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, более 28 календарных дней в соответствии с ТК и иных федеральных законов.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

4.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК.

4.26. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

— за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;

— за работу с ненормированным рабочим днем - продолжительность определена в трудовых договорах в соответствии с Положением о порядке привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

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

4.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

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

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска — 56 календарных дней.

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);

— 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 апреля 1930 г. № 169).

4.29. Педагогические работники Колледжа в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской

Федерации, статьей 335 ТК не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) без сохранения заработной платы, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Длительный отпуск предоставляется по основному месту работы.

4.30. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребёнка в семье - 1 календарный день (остальные дополнительные дни предоставляются без сохранения заработной платы);
- бракосочетания работника (его близких родственников (детей)) - 1 календарный день (остальные дополнительные дни предоставляются без сохранения заработной платы).
- на похороны близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) - 3 календарных дня. В случае необходимости выезда на похороны за пределы населенного пункта предоставляются дополнительные дни, необходимые для проезда к месту похорон и обратно без сохранения заработной платы. Дни, указанные в настоящем пункте, предоставляются в течение 7 календарных дней со дня смерти близких родственников.
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день.

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

- для проводов близких родственников (детей) на военную службу – 3 календарных дня;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родители, дети, бабушка, дедушка) – 3 календарных дня;
- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128ТК (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

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.

4.32. Работодатель обязуется предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- женщине во время ее нахождения в отпуске по уходу за ребенком, с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Соответствующее право может быть также использовано отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком;

- в других случаях - по соглашению между работником и работодателем.

4.33. Профком обязуется:

4.33.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.33.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК.

4.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, предусмотренных на оплату труда работников Колледжа, с учётом размеров субсидий Колледжа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

5.3. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже минимальной заработной платы (МРОТ), установленной трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты - Мансийском автономном округе – Югре».

5.4. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда,

формируемого в соответствии с Положением по оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера" (далее - Положение по оплате труда).

5.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.6. Размеры и условия выплат компенсационного характера, а также размер оплаты фактического объема педагогической работы в рамках реализации образовательной программы Колледжа предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.7. Выплата за вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам Колледжа производится также в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.8. Стороны исходят из того, что штаты Колледжа формируются с учетом предельной наполняемости классов (групп) согласно СанПиН социального запроса участников образовательных отношений и на основе учебного плана.

5.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса в отдельных классах (группах) либо в целом по Колледжу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъекта в сфере образования.

5.10. В указанные периоды за педагогическими работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.12. Система оплаты труда в колледже определяется работодателем по согласованию с профкомом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством.

Пересмотр норм труда допускается, в установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация.

5.16. Размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Центрального банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.17. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 20 число месяца — за первую половину текущего месяца и 5 число следующего месяца за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок/или направляется на адрес электронной почты работника с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.18. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- оклад (должностной оклад) или тарифную ставку;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера.

5.19. Директор Колледжа несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников Колледжа в соответствии с действующим законодательством.

5.20. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливает схемы расчетов окладов (должностных окладов), тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты,

предусмотренные Положением по оплате труда.

5.21. Схема расчетов окладов (должностных окладов), тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда (далее - ставка заработной платы).

5.22. Зарплата работников Колледжа состоит из:

- оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением по оплате труда.

5.23. Основные условия оплаты труда:

5.23.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Колледжа устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

5.23.2. Схема расчета должностного оклада специалиста Колледжа устанавливается:

- для педагогического работника путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;
- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента,

коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

5.23.3. Схема расчета должностного оклада служащего Колледжа устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

5.23.4. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.23.5. Коэффициент индексации устанавливается работникам Колледжа, за исключением категорий работников, перечисленных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.23.6. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы, коэффициента индексации и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Колледжа.

5.23.7. Профессии рабочих Колледжа тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5.23.8. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.23.9. Компенсационные выплаты. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в Положении по оплате труда.

5.23.10. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.23.11. Работодатель выплачивает процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы в автономном округе лицам в возрасте до 35 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее 5 лет (п.3.11. Соглашения)

5.23.12. Стимулирующие выплаты. Перечень показателей, размеры и условия для установления и (или) снижения стимулирующих выплат определены в Положении по оплате труда.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы (месяц, год).

5.23.13. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Колледжа и показателям оценки эффективности деятельности работника Колледжа.

5.23.14. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, сложившиеся в результате невыполнения государственного задания или планового объема предоставляемых услуг.

5.23.15. Иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;
- ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам Колледжа.

5.23.16. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.23.17. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.23.18. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.24. Всем работникам Колледжа, включая директора, один раз в календарном году производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.25. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

5.26. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается директором Колледжа и оформляется его приказом.

5.27. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления

работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (ставке).

5.28. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух окладов (должностных окладов), тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.29. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

5.30. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

5.31. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии доведенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

5.32. Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

5.33. К выплатам, предусматривающим особенности работы, условий труда относятся:

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- почасовая оплата труда.

5.34. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

5.35. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к окладу (должностному окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.36. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется:

— за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

— за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя;

— за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

5.37. Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.38. Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения ставки заработной платы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.39. Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул

обучающихся, оплата за это время не производится.

5.40. Оплата труда педагогических работников, а также лиц, ведущих преподавательскую работу в порядке совмещения профессий (должностей), внутреннего совместительства, в период каникул обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.41. Работодатель проводит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (п.3.13. Соглашения).

5.42. Работодатель обеспечивает условия для профсоюзного контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по оплате труда.

VI. ОПЛАТА ОТПУСКОВ

6.1. Расчет отпускных, оплата отпуска производится в соответствии с ТК, действующими законами, нормативно-правовыми документами РФ.

6.2. Работникам предоставляется оплачиваемый, один раз в два года за счет средств Колледжа проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также производится оплата стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

6.3. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

6.4. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Колледже.

6.5. Право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска имеют лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми до трех лет, числящиеся в списочном составе Колледжа и состоящие в трудовых отношениях.

6.6. Компенсация указанных расходов более одного раза в текущем году не производится.

6.7. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа. Выезд работника к месту использования отпуска может осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

6.8. Компенсация указанных расходов производится также при нахождении работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также, если работнику предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

6.9. Работнику компенсируется стоимость проезда только до избранного места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем при предъявлении справки соответствующих транспортных организаций о стоимости проезда и провоза багажа до выбранного места использования отпуска и при необходимости иных документов, но не более фактически произведенных расходов.

6.10. Лица, поступающие на работу в Колледж, обязаны представить справку с прежнего места работы об использовании (неиспользовании) за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Работникам, указанным в настоящем пункте, право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Колледжа проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

6.11. Колледж один раз в два года компенсирует работнику и неработающим членам его семьи (к которым относятся муж, жена, несовершеннолетние дети до 18 лет, находящиеся под опекой, а также дети, обучающиеся на дневных отделениях высших и средних учебных заведениях в возрасте до 23 лет), независимо от времени использования отпуска, расходы связанные с проездом и провозом багажа до 30 кг, к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации.

6.12. Неработающим членам семьи работника за счет Колледжа оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если места использования отпуска неработающих членов семьи не совпадают. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно у работника Колледжа и членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов, подтверждающих расходы.

6.13. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику Колледжа только по основному месту работы, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

6.14. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа производится на основании документов, подтверждающих расходы.

При этом работник представляет:

- а) все проездные документы до избранного им места;
- б) справку агентства воздушных сообщений (кассы ж/д вокзала) о стоимости проезда на день выезда в отпуск и день возвращения из отпуска до выбранного им места кратчайшим путем;

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

6.15. Оплате подлежит стоимость проезда работника личным легковым транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в Колледже или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха. Оплата стоимости проезда производится по кратчайшему пути при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расходов топлива соответствующей марки легкового автомобиля или по справкам железнодорожных касс о стоимости проезда на ж/д транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих проведение работником и членами его семьи отпуска в другой местности. В случае отсутствия ж/д сообщения оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

6.16. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

6.17. Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы, учитывая, что период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года, в дальнейшем у работника возникает данное право в третьем году

работы за второй и третий годы работы в Колледже, за четвертый и пятый годы – начиная с четвертого года работы и так далее.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.3. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ч.3 ст. 225 ТК).

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и работников Колледжа не реже одного раза в три года.

7.1.7. Обеспечивать проверку знаний работников Колледжа по охране

труда к началу каждого учебного года.

7.1.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

7.1.10. Обеспечивать обучение вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда. В период обучения за уполномоченными (доверенными) лица профкома сохранять среднюю заработную плату (п. 6.21. Соглашения).

7.1.11. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.1.12. Проводит работу по выявлению опасностей и оценке профессиональных рисков на основе результатов специальной оценки условий труда, производственного контроля, анализа и оценки риска производственного травматизма, учета анализа причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (п. 6.19 Соглашения).

7.1.13. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.14. Предоставлять представителям работников, а также соответствующим органам по труду полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.1.15. Ежегодно представлять в органы местного самоуправления муниципальных образований автономного округа информацию о состоянии условий и охраны труда в Колледже (п. 6.23. Соглашения)

7.1.16. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ,

по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

7.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.18. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.1.19. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

7.1.20. Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.21. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.22. Проводить расследование и учет в установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.23. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Социального Фонда России, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам профкома по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5. Проводить ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.6. Проводить разработку и утверждение правил и инструкций по

охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном ТК.

7.7. Обеспечить во всех структурных подразделения Колледжа наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды, в порядке, установленном ТК, федеральными органами исполнительной власти, СанПиН, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

7.8. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры, регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.9. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

7.10. Пожарная безопасность

7.10.1. Работодатель обязуется проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

7.10.2. Работодатель обязан осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения.

7.10.3. Проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий, помещений, спортивных залов, площадок на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности.

7.10.4. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих сотрудников мерам пожарной безопасности.

7.10.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.10.6. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на территории пожарах и их последствиях.

7.10.7. Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах.

7.11. Работник обязуется:

7.11.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.11.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.11.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда

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

7.11.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК и иными

федеральными законами.

7.11.6. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.11.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.12. Профком обязуется:

7.12.1. Осуществлять профсоюзный контроль состояния охраны труда в Колледже.

7.12.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.12.3. Проводить среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников Колледжа, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации

оздоровления; дополнительной поддержки работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

8.1.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.3. Организовывает мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе Колледжа (п. 6.24. Соглашения).

8.2.4. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками Колледжа.

8.2.5. По заявкам профкома представлять в установленном порядке

бесплатно актовые залы приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно-значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

8.2.6. Отчислять Профсоюзу денежные средства в размере до 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе из средств приносящих доход деятельности.

8.2.7. Выплачивать руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам Колледжа, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости единовременное денежное вознаграждение в размере 25 ставок заработной платы работника 1 разряда без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

8.2.8. Работникам Колледжа, кроме руководителя, заместителей руководителя и педагогических работников при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию выплачивает единовременное денежное вознаграждение:

- при стаже работы свыше 10-ти лет в Колледже – в размере одного оклада (должностного оклада) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

- при стаже работы свыше 15-ти лет в Колледже – в размере двух окладов (должностных окладов) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

- при стаже работы свыше 20-ти лет в Колледже – в размере трех окладов (должностных окладов) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

8.2.9. За каждые пять лет непрерывного стажа работы в Колледже, предоставлять работникам 1 календарный день дополнительного

оплачиваемого отпуска, но не более 5 календарных дней. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

8.2.10. Оказывает материальную помощь работнику Колледжа в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) и близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей из средств, приносящих доход деятельности.

8.2.11. Возмещает расходы по погребению семье умершего (погибшего) работника до 20 000 рублей, на основании заявления члена семьи умершего (погибшего) работника, с приложением подтверждающих документов из средств, приносящих доход деятельности.

8.2.12. Оказывает материальную помощь работнику в связи с трудной жизненной ситуацией из средств, приносящих доход деятельности.

8.2.13. Ходатайствовать перед органом исполнительной власти автономного округа о предоставлении жилья нуждающимся работникам и заключении с ним договора найма, на условиях предусмотренных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами автономного округа.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Обеспечивает широкую гласность об имеющихся возможностях Колледжа по оздоровлению работников и членов их семей.

8.3.2. Активно привлекает работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе Колледжа.

8.3.3. Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3.4. Выделяет денежные средства на поздравления, проведение праздников и приобретение подарков членам профсоюза к Новому году, профессиональным праздникам, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню и т.п.

8.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительном отпуске, предоставленном в соответствии со статьей 335 ТК РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению работника при выходе на работу ему сохраняется работодателем уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем один год после выхода на работу.

8.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется работодателем уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на трудовую пенсию по старости, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

8.6. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по старости, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать работодателем уровень оплаты труда работников по ранее имевшейся квалификационной категории, до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем один год после возобновления педагогической деятельности, по решению аттестационной комиссии Колледжа.

8.7. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы учитываются и распространяются действия имеющихся квалификационных категорий согласно Приложению к настоящему коллективному договору.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.1.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Колледжа, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке предусмотренном коллективным договором.

9.1.3. Соблюдать правила и гарантии профкома.

9.1.4. Не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах гарантиях деятельности»).

9.1.5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с ТК,

Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9.3. По согласованию с профкомом (с учетом мнения):

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК);
- утверждение формы расчетного листка (136 ТК);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных ТК и настоящим коллективным договором (ст.214 ТК);
- порядок электронного документооборота (ст.22.2. ТК)

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК).

9.5. С предварительного согласия профкома осуществляется:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК с работниками, являющимися членами профкома;
- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

9.6. По согласованию с профкомом (локальных нормативных правовых актов и решений работодателя) осуществляется:

- согласование графика отпусков (123 ТК);
- согласование порядка взаимодействия дистанционного работника с работодателем;
- согласование режима рабочего времени дистанционного работника в соответствии со ст. 312.4 ТК;
- согласование о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст.312.9 ТК.

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо общего порядка увольнения производится увольнение членов выборных коллегиальных органов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (ст.374 ТК):

- сокращения численности или штата работников организации (п.2 ч.1ст.81 ТК);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3ч.1ст.81 ТК).

9.8. Работодатель предоставляет профкому по его письменному запросу в течение 3 дней информацию по вопросам оплаты труда работника Колледжа, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально- трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

- охраной труда;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

10.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4. Участвовать в формировании в Колледже системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.5. Представлять и защищать трудовые интересы членов профкома в комиссии по трудовым спорам в Колледже.

10.6. Принимать участие в аттестации работников колледжа на соответствие занимаемой должности.

10.7. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских взносов.

10.8. Информировать членов профкома о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.9. Содействовать оздоровлению детей работников Колледжа.

10.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Колледжа.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников колледжа за счет средств работодателя, в

том числе внебюджетных источников.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны обеспечивают реальное выполнение коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и представляя друг другу необходимую информацию.

11.2. Стороны представляют необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней со дня получения соответствующего письменного запроса (ст.51 ТК).

11.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.4. Профсоюзный комитет отвечает за выполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профкому, в порядке, установленном Уставом Профкома, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11.5. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников Колледжа.

11.6. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Колледжа информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.7. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с

настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников Колледжа в течение 10 рабочих дней после его подписания.

11.8. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

11.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

11.10. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.11. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение все срока проведения ликвидации.

11.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются сторонами и оформляются дополнительным соглашением сторон.

11.13. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня его подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

11.14. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с

указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

11.15. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

11.16. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК.

11.17. В течение срока действия договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.18. Настоящий коллективный договор составлен в двух идентичных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Учет и распространение действия имеющихся квалификационных категорий

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного

	образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель