КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой музыкальный колледж им. В.И. Сафонова» (г. Минеральные Воды)

(ГБПОУ СК СКМК им.Сафонова)

на 2022 – 2024 годы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4C2C80BA9C31D827F78FF05941F8DF3E
Владелец: Романовская Марина Геннадьевна
Действителен: с 19.12.2022 до 13.03.2024

От Работников

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ СК СКМК им. Сафонова
_____ В.П. Белов

«28» декабря 2021г.

От Работодателя

И.о.директора
ГБПОУ СК СКМК им. Сафонова
_____ М.Г.Романовская

«28» декабря 2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения

2. Трудовые отношения

3. Рабочее время

4. Время отдыха

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

7. Аттестация педагогических работников

8. Гарантии и компенсации

9. Условия и охрана труда Работников

10. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

11. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения

12. Контроль за выполнением Коллективного договора

13. Заключительные положения

Приложения к Коллективному договору

1.Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ставропольского края «Ставропольский краевой музыкальный колледж им. В.И.Сафонова» (г. Минеральные Воды) (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель Учреждения, в лице и.о. директора Романовской Марины Геннадьевны, именуемой далее «Работодатель», и работники Учреждения, именуемые далее «Работники, Работник», как члены первичной профсоюзной организации, именуемой далее «Профсоюз», так и не являющиеся членами Профсоюза, уполномочившие орган Профсоюза, именуемый далее «Профком» в лице председателя Белова Владимира Петровича, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, компенсаций и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.9. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

2. Трудовые отношения

Стороны договорились о следующем:

2.1.При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующие и компенсационные выплаты, а также меры социальной поддержки, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Для изменений в трудовом договоре Сторонами заключаются дополнительные соглашения в письменной форме.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

2.4.Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки в соответствии Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании обозначает, что Работник принят без испытания.

2.5.1.Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей – не более шести

месяцев).

2.5.2.Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.5.3.В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5.4.При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профкома и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытания, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.6.С Работником Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с Работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

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

Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах для каждой стороны.

2.7. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8.В соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ принятие решения о возможном расторжении трудового договора с Работником на основании пунктов 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в случаях:

– сокращения численности или штата Работников Учреждения;

– несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

3. Рабочее время

3.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени исходят из того, что:

3.1.1.Продолжительность рабочего времени педагогических и других Работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

3.1.2. 40-часовая пятидневная неделя устанавливается для заместителей директора, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, юрисконсульта, специалиста по кадрам, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда, кладовщика, секретаря, секретаря учебной части, лаборанта, лаборанта учебной части, старшего лаборанта, библиотекаря, плотника, сантехника, электрика, водителя.

3.1.3. Норма часов работы сторожам, вахтерам и гардеробщикам устанавливается в объеме не более 40 часов в неделю. График работы устанавливается в соответствие с графиком работы сменности.

3.1.4. В соответствии со статьей 333 ТК РФ продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю

В зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда педагогических работников продолжительность их рабочего времени устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22 декабря 2014 г. № 1601 с изменениями от 29 июня 2016г., 13 мая 2019г.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для всех педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

Преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки устанавливается продолжительность рабочего

времени 36 часов в неделю.

Для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки специалистов среднего звена), и концертмейстеров норма часов учебной (преподавательской и концертмейстерской) работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы преподавателя составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Норма часов педагогической работы концертмейстерам устанавливается в объеме 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы в неделю (в год).

3.2.Режим рабочего времени Работников Учреждения, педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми Работодателем и Профсоюзом в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 г. № 536.

3.2.1. В зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда педагогических работников нормируемая часть педагогической работы, включающая учебную (преподавательскую и концертмейстерскую) нагрузку педагогических работников, отрабатывается в соответствии с личными расписаниями педагогических работников, утвержденными Работодателем.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская и концертмейстерская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Часть работы педагогических работников, направленная на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, требующая затрат рабочего

времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, трудовыми договорами, и регулируется графиками и планами работы:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогического совета, предметно-цикловых комиссий, производственных собраний,

с работой по проведению, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, консультаций, в том числе для граждан поступающих в Учреждение;

ведение методической работы по разработке рабочих учебных программ, фондов оценочных средств (контрольно-оценочных средств), контрольно-измерительных материалов, методических технологий, в том числе систем оценочных средств, позволяющих оценить практический опыт, знания, умения и освоенные компетенции на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей программы подготовки специалистов среднего звена (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

ведение журнала в бумажной форме;

ведение отчетной документации в электронной формы при режиме удаленной работы в условиях, направленных на предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Ставропольского края;

ведение кружковой работы;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, участие в родительских собраниях;

выполнение индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертно-просветительской деятельности, подготовку к турнирным формам разного уровня, спортивным соревнованиям, экскурсиям;

самостоятельная подготовка к осуществлению образовательной деятельности;

периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса, в целях обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, в период проведения мероприятий воспитательного, оздоровительного, досугового характера. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники могут привлекаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнение с письменного согласия педагогического работника обязанностей классного руководителя, председателя предметно-цикловой комиссии.

3.2.2. В дни недели, свободные для педагогических работников от выполнения нормируемой части педагогической работы по расписанию или другой части работы, направленной на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, обязательное их присутствие в Учреждении не требуется.

3.2.3. Во время проведения зимней и летней экзаменационной сессий, государственной итоговой аттестации педагогические работники обязаны работать в соответствии с планами Учреждения и графиками работы, утвержденными Работодателем.

Периоды каникулярного времени, установленнные для обучающихся Учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работиков с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее – отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время обучающихся, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренным пунктом 3.2.1 настоящего Коллективного договора.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для дополнительного профессионального образования, повышения профессиональной квалификации и стажировки в порядке, установленном ТК РФ.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу или приступивших к работе после окончания отпуска в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной на ставку заработной платы.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательных программ), занятий для обучающихся Учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных Работников. В такие периоды педагогические и иные Работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени Работников Учреждения в каникулярное время.

3.2.4.По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и впоследствии.

Объем учебной нагрузки педагогических работников свыше и менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только по согласованию Сторон в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.2.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.2.6.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника.

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

3.2.8. Временем работы в ночное время считается период с 22:00 до 06:00. Продолжительность работы в ночное время не сокращается для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.2.9. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4. Время отдыха

4.1. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня;

ежедневный отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.2. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.2.1. На основании статьи 108 ТК РФ сторожам, вахтерам, гардеробщикам возможность отдыха и приема пищи предоставляется в рабочее время на рабочем месте.

4.2.2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для Работников не может быть менее 42 часов.

4.4.Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

4.5.Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.5.1. Нерабочим праздничным днем в Ставропольском крае является День поминования усопших (Радоницы), согласно Закону Ставропольского края № 60-кз от 23.06.2016г.

4.6.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.7.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Педагогическим работникам, в том числе заместителям директора (по учебной работе, методической работе, воспитательной работе, учебно-производственной работе) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.9.Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.10.До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.11.Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной Учреждением.

4.12.В соответствии со статьей 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.14.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

временной нетрудоспособности Работника;

исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.15.В соответствии со статьей 125 ТК РФ по соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

4.16. Работникам Учреждения, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два дополнительных дня отдыха с сохранением за ними места работы и среднего заработка путем присоединения этих дней к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использования их в удобное для работника время.

4.17.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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.18.В соответствии со статьей 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам до 18 лет.

4.19.Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.20. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.22. Для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, может применяться сокращенное рабочее время в соответствии с действующим законодательством.

4.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

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

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

– для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного имущества;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работников и с учетом мнения Профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям.

4.2. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1 – 4 класс), может быть предоставлен дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября) по письменному заявлению.

По заявлению работника могут быть предоставлены дополнительные дни оплачиваемого отпуска (3 дня) для одинокой матери (отца), воспитывающей ребенка до трех лет.

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

5.1.Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы – включает оклад (должностной оклад), тарифную ставку, ставку заработной платы (для педагогических работников), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Фонд оплаты труда Работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В соответствии со статьей 134 ТК РФ Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы Работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.2.1.Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.2.2. Заработная плата выплачивается Работниками за текущий месяц не реже чем каждые 15 дней в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца и 7 число месяца, следующего за текущим.

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

5.2.4.Заработная плата выплачивается путем перечисления причитающихся сумм в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.2.5.Заработная плата Работников Учреждения исчисляется в

соответствии с системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда Учреждения.

5.2.6. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы, заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы и в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

Размеры ставки заработной платы педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров) устанавливаются в зависимости от соответствия должности или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада Работодателя, установленного учредителем Учреждения – министерством культуры Ставропольского края.

Оклад (должностной оклад) и тарифная ставка для всех Работников устанавливается в Положении об оплате труда.

5.2.7.При получении по инициативе Работодателя дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности за педагогическими работниками сохраняется средняя заработная плата, должность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2.8. Оплата труда отдельных работников из числа заместителей директора, главного бухгалтера, работников, занимающих должности служащих, в случае их перевода на режим удаленной работы в условиях, направленных на предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Ставропольского края, по санитарно-эпидемиологическим показаниям, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной в предшествующий период.

5.2.9. Оплата труда педагогических работников в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим показаниям, перевода на режим удаленной работы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в условиях, направленных на предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Ставропольского края, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.3.Педагогическая работа заместителей Работодателя и других Работников Учреждения, не являющихся педагогическими работниками по должности, возможна только с согласия Работника, при условии заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Объем их учебной нагрузки, который они могут выполнять в

Учреждении помимо основной работы, не должен превышать 720 часов в год. Выполнение учебной нагрузки перечисленным категориям Работников допускается в основное рабочее время.

5.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в Учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается распорядительным актом Работодателя.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, а также педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

5.4.1. На основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22 декабря 2014 г. № 1601 с изменениями от 29 июня 2016г., 13 мая 2019г., объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя в сторону ее снижения, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, учебных групп.

В случае уменьшения объема учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года в сторону ее снижения ввиду уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, учебных групп Работодатель имеет право обязать этого Работника выполнять виды педагогической работы, указанные в пункте 3.2.1. настоящего Договора, в объеме разницы между учебной нагрузкой, установленной на начало текущего учебного года и уменьшенной учебной нагрузкой.

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

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

в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, учебных групп.

5.4.4. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.4.5. Преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки специалистов среднего звена), норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.4.6. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 5.4.8. настоящего Договора.

5.4.7. Преподаватели, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

5.4.8. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

5.4.9. В случае фактического выполнения преподавателем учебной работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

5.4.10. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

5.4.11. Преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки специалистов среднего звена), норма часов учебной

(преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 5.4.8. настоящего Договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

5.4.12.Учебная нагрузка педагогическим работникам Учреждения в объеме меньше нормы часов за ставку заработной платы может устанавливаться только по соглашению Сторон в дополнительном соглашении к Трудовому договору.

5.5. Производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

При исчислении срока действия квалификационной категории педагогическим работникам предпенсионного возраста оплата труда производится с учётом имеющейся квалификационной категории, но не ранее, чем за два года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное Работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории, и копии документов, подтверждающих данные основания (на основании пунктов 4.59, 4.60 Отраслевого соглашения по государственным учреждениям культуры и образования в сфере культуры Ставропольского края на 2021–2023 годы).

5.6.Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.6.1.Определение размеров заработной платы Работников Учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой ими в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.7.Условия оплаты труда Работников определяются по соглашению сторон трудового договора и дополнительными соглашениями.

5.8. Оплата труда Работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставку заработной платы (для педагогических работников), установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

5.9. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы работы педагогических работников в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством (в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41).

5.9.1.Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов, фестивалей, смотров устанавливаются в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

5.9.2.При оплате труда отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управлений образования, культуры, методических и учебно-методических кабинетов и др.), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда.

5.10.Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу педагогическим работникам в колледже;

за осуществление классного руководства.

5.10.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (должностным окладам), тарифным ставкам, ставкам заработной платы или в фиксированной сумме.

5.10.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам приказами Работодателя по согласованию с Профкомом.

5.10.3.Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.10.4.Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки – Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;

не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) – Работникам, получающим оклад (должностной оклад), если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) – Работникам, получающим оклад (должностной оклад), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.10.5.За работу педагогическим работникам в колледже устанавливается ежемесячная компенсационная выплата в размере 15% от оклада.

Педагогическим работникам, работающим на условиях совместительства и имеющим учебную нагрузку в объеме менее ставки заработной платы по соглашению Сторон в дополнительном соглашении к трудовому договору, ежемесячная компенсационная выплата за работу в колледже устанавливается в размере 15% пропорционально учебной нагрузке.

5.11.Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда Работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

5.11.1.Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за стаж работы, выслугу лет;

за качество выполняемых работ;

за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (из внебюджетных средств) в размере не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы) за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в деятельности представительного органа работников, предусмотренное действующим трудовым законодательством (разработка проекта и заключение коллективного договора, контроль за его выполнением, принятие локальных нормативных актов и пр.), организацию культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы Учреждения (на основании пункта 12.9.3. Отраслевого соглашения по государственным учреждениям культуры и образования в сфере культуры Ставропольского края на 2021–2023 годы).

5.11.2.Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением Работодателя по согласованию с Профкомом в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Работников Учреждения.

5.11.3. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), тарифной ставки, ставки заработной платы Работника, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях (муниципальных и/или государственных), учреждениях культуры (муниципальных и/или государственных):

от 1 года до 3 лет – 5%;

от 3 до 5 лет – 10%;

свыше 5 лет – 15%.

5.11.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, имеющим:

ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), почетное звание «Заслуженный», учрежденное республиками, входящими в состав Российской Федерации, почетное звание Ставропольского края в сфере образования, культуры и искусства, награжденным знаком отличия Министерства культуры Ставропольского края «Почетный наставник в сфере культуры» – до 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

почетное звание «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», ведомственные знаки отличия Министерства просвещения Российской Федерации – «Отличник просвещения», «Почетный работник образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», грамота Министерства просвещения Российской Федерации – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков – до 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

почетное звание «Народный» – до 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; победителям и призерам краевых конкурсов профессионального мастерства – до 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на один год;

ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков – до 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

награждение наградой Ставропольского края – медалью «За доблестный труд», ведомственным знаком отличия – ведомственной наградой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственной наградой министерства культуры Ставропольского края, Почетной грамотой Губернатора Ставропольского края, Почетной грамотой Думы Ставропольского края, Почетной грамотой Профсоюзного комитета Ставропольского края – до 8% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.11.5. Стимулирующая выплата работникам, имеющим ведомственный знак отличия министерства культуры Ставропольского края, Почетную грамоту Губернатора Ставропольского края, Почетную грамоту Думы Ставропольского края, Почетную грамоту Профсоюзного комитета Ставропольского края – осуществляется в течение 3 лет.

5.11.6.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут

устанавливаться сроком на квартал, полугодие (учебный, календарный), год (учебный, календарный). Порядок установления и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы регламентируются Положением о целевых показателях эффективности деятельности работников Учреждения. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года – в пределах 200 % оклада.

5.12.В целях поощрения Работников за выполненную работу в Учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

к профессиональным праздникам – Дню учителя, Дню работника культуры;

к общегосударственным праздникам;

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за активную общественную работу.

Премия по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда. Расчет премии по итогам работы за месяц производится пропорционально фактически отработанному Работником времени от размера премии для каждой категории Работников, установленного комиссией по распределению премий.

5.12.1.Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается Работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения Работников за оперативность и качественные результаты труда.

5.13.Выплата премий осуществляется приказами Работодателя по согласованию с Профкомом в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Работников Учреждения.

5.14. Юбилярам (50,55,60 лет со дня рождения работника и далее каждые 5 лет) может быть произведена единовременная выплата при стаже работы у Работодателя:

– до одного года – половину должностного оклада;

– от одного до пяти лет – один должностной оклад;

– свыше пяти лет – два должностных оклада.

5.15. Молодым специалистам (до 30 лет), ежегодно может быть произведена единовременная выплата при стаже работы у Работодателя:

– от одного до пяти лет – один должностной оклад;

– свыше пяти лет – два должностных оклада.

5.16.Работа преподавателей в предметных экзаменационных комиссиях оплачивается следующим образом:

в периоды промежуточной аттестации (зимние и летние экзаменационные сессии) – 1/3 академического часа на одного экзаменуемого;

в период государственной итоговой аттестации – 1/2 академического часа на одного экзаменуемого.

5.16.1. Работа концертмейстеров во время аттестации студентов оплачивается следующим образом:

в периоды промежуточной аттестации (зимние и летние экзаменационные сессии) – 1/3 академического часа на одного экзаменуемого;

в период государственной итоговой аттестации – 1/2 академического часа на одного экзаменуемого.

5.17. В случае задержки выплаты Работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии с ТК РФ. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

5.19. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

5.20. Из фонда оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются Положением о материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи Работнику и ее конкретных размерах принимает Работодатель по согласованию с Профкомом на основании письменного заявления Работника.

6.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

6.1. Работодатель обязуется создать условия для профессионального роста Работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по специальности, профессии.

6.2.Стороны договорились, что педагогический работник имеет право на дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) по профилю педагогической деятельности не реже, чем раз в 3 года (пункт 5 статьи 47 Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ).

6.3.При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Аттестация педагогических работников

7.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения.

7.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

7.4. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

наличия государственных наград, полученных за достижения в труде за последние десять лет;

наличия ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, в том числе совместной Почетной грамоты Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, полученных за последние десять лет, почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», Почетной грамоты Министерства культуры Российской Федерации, Благодарности Министра культуры Российской Федерации, нагрудного знака Министра культуры Российской Федерации «За вклад в Российскую культуру», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник образования Российской Федерации» и ведомственных знаков отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», нагрудного знака «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Грамоты Министерства просвещения Российской Федерации;

победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

победы в конкурсном отборе лучших педагогов на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

наличия наград Ставропольского края – звания «Почетный гражданин Ставропольского края», медали «За заслуги перед Ставропольским краем», медали «За доблестный труд», премии Ставропольского края, Почетной грамоты Губернатора Ставропольского края, Почетной грамоты Думы Ставропольского края, Почетной грамоты Правительства Ставропольского края, – полученных за достижения в сфере культуры за последние пять лет;

наличия ведомственных наград Министерства культуры Ставропольского края – почетного звания «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края», знака отличия Министерства культуры Ставропольского края «Почетный наставник в сфере культуры»;

наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

7.5. В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

7.6. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

7.7. Работодатель:

письменно предупреждает Работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за три месяца;

осуществляет подготовку представления на Работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения Профкома;

направляет Работника на переподготовку (курсы повышения квалификации) в случае его признания в результате аттестации по представлению Работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую Работник может выполнять.

7.8. Аттестация педагогических работников Учреждения с целью установления квалификационной категории проводится аттестационной комиссией министерства культуры Ставропольского края.

7.9. Со дня вынесения решения аттестационной комиссии педагогическим работникам устанавливаются ставки заработной платы, соответствующие

полученным квалификационным категориям.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

8.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при совмещении работы с получением образования;

при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника.

8.4. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.5.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 2 статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Профкома принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами.

8.6.При возможном расторжении трудового договора по инициативе Работодателя на основании части 3 статьи 81 ТК РФ в случае несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации,

Работодатель обязан предоставить Работнику с его письменного согласия другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

9. Условия и охрана труда Работников

9.1.Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

9.3. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда, в соответствии со ст.212 ТК РФ.

9.4.Работник обязан в соответствии со ст.214 ТК РФ:

соблюдать требования охраны труда;

проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания;

проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, специалист по охране труда обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

9.6. Профком обязуется:

9.6.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.6.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

9.6.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

9.6.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.6.5. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства

об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

10.1. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения настоящего Договора, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Работников при принятии локальных нормативных актов.

10.2. Требования, выдвинутые Работниками и (или) Профкомом, утверждаются на общем собрании Работников, излагаются в письменной форме и направляются Работодателю Профкомом, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией Учреждения является обязательным этапом.

10.3. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

10.4. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

10.5. Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

11. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения

11.1. Стороны в целях развития социального партнерства договорились, что Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь:

законодательством Российской Федерации:

настоящим Коллективным договором;

локальными актами Учреждения.

11.2. Профсоюз Работников Учреждения представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном законом порядке.

11.3. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза Учреждения, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1% от заработной платы. Членские взносы перечисляются на счет Профсоюза в день перечисления заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

11.4. Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза Учреждения, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства в размере 1% из заработной платы указанных Работников.

11.5. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном со статьей 373 ТК РФ.

11.6. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

создание комиссии по охране труда;

снятие дисциплинарного взыскания с Работника до истечения одного года со дня его вынесения;

расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, являющимися членами Профсоюза.

11.7. Работодатель по согласованию с Профкомом производит:

утверждение режима работы Учреждения;

утверждение должностных обязанностей Работника;

утверждение графиков отпусков;

принятие Положения о дополнительных отпусках;

изменение условий труда.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились:

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

12.2. Представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.3. Разъяснять условия настоящего Коллективного договора Работникам Учреждения.

12.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении и невыполнении в предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.5. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

Комиссия проверяет выполнение настоящего Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных Работников.

12.6. Лица, уклоняющиеся от участи в переговорах по заключению, изменению настоящего Коллективного договора подлежать привлечению к административной ответственности согласно действующему законодательству.

13. Заключительные положения

13.1. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенным на него настоящим Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.4. Подписанный Сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

13.6. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором.

13.7. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

Приложения к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников
3. Положение о критериях оценки эффективности деятельности административно-хозяйственного персонала
4. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников
5. Положение о материальной помощи работникам
6. Соглашение по охране труда между работодателем и представителем

работников

7. Перечень профессий работников на выдачу смывающих и обезвреживающих средств

8. Перечень норм бесплатной выдачи санитарной и специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты