

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 2025 – 2027 годы

От Работников

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ СК СКМК им. Сафонова
О.С. Осиченко

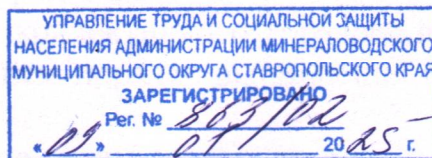
«09» января 2025 г.



От Работодателя

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

«09» января 2025 г.



м. *статья 101 ТК РФ*
Романовская, 84 803/12

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный 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. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

а) работники учреждения (далее – работники) в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюза) ГБПОУ СК СКМК им. Сафонова Осиченко Светланы Сергеевны;

б) работодатель – исполняющей обязанности директора ГБПОУ СК СКМК им. Сафонова Романовской Марины Геннадьевны.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

- при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 г. Срок действия коллективного договора 3 года.

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ подлежат согласованию с профсоюзом в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Графики отпусков;
- Положение о премировании и других видах материального стимулирования;
- Инструкции по охране труда и технике безопасности.

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

2. Предмет договора

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

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе:

- объем учебной нагрузки;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг;
- размеры и порядок выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- условия, порядок, размеры выплат стимулирующего характера (либо указывается локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев).

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании обозначает, что Работник принят без испытания.

При приеме на работу, кроме случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для многодетных матерей (отцов); бывших работников учреждений культуры, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения.

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

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.5. 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, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон в письменной форме за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 72 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан своевременно уведомить Работника в письменной форме, 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.

3.7. Работники, включая заместителей директора, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности

педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

3.8. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха определяются настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором работника.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. 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.

4.6. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для всех педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров) устанавливается в астрономических часах.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы преподавателя составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1 440 часов в учебном году.

Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

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

Преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.7. 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.

4.8. 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 установленной учетно-отчетной документации;

- ведение учетно-отчетной документации в электронной форме, в т.ч. при режиме удаленной (дистанционной) работы;

- 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.

4.9. Работодатель, заместители работодателя и специалисты помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или по отдельному трудовому договору осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме 720 часов в год без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Выполнение учебной нагрузки сверх максимально установленных в настоящем пункте объемов возможно по письменному соглашению работника в случае, если осуществляется почасовая оплата, либо в порядке совместительства.

4.10. 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 4.8. настоящего Договора, в объеме разницы между учебной нагрузкой, установленной на начало текущего учебного года и уменьшенной учебной нагрузкой.

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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 4.16 настоящего Договора.

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

4.16. 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.

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

4.18. 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.

4.19. 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.

4.20. Время каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является для педагогических и других работников рабочим временем, с привлечением их в эти периоды к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

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.

4.21. Во время каникул Работодатель вправе предоставлять педагогическим работникам свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.22. 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.

4.23. Классное руководство является для педагогических работников Учреждения видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их согласия и за дополнительную оплату.

Учебная группа в целях осуществления классного руководства формируется из студентов одной специальности всех курсов обучения.

Классное руководство осуществляется с учетом следующих факторов:

- в течение учебного года не допускается отмена классного руководства в конкретной группе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;
- по возможности обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год;
- при отсутствии по болезни и другим причинам работника, осуществляющего классное руководство осуществляется временное замещение длительно отсутствующего, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

За осуществление классного руководства производятся дополнительные выплаты в порядке и размере, определенном в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Учреждения.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником обязанностей классного руководителя, выплаты за классное руководство могут быть отменены приказом Учреждения.

4.24. 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.

4.25. 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.26. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания для приёма пищи, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.27. 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 и по согласованию с профсоюзом.

Работодатель обеспечивают приравнение нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ.

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

4.28. 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.

4.29. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.30. Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. Предоставление работнику дней отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании заявления работника. День отдыха оплате не подлежит.

4.31. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

4.32. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзом.

4.33. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется 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.

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

4.35. Педагогическим работникам, а также руководящим работникам по должностям: директор, заместитель директора (по учебной работе, методической работе, воспитательной работе, учебно-производственной работе) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со статьей 334 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.36. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

4.37. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.38. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.39. 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.

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

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, при прибытии в отпуск супруга (супруги) - военнослужащего, участника СВО.

4.42. 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.

4.43. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.44. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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.

4.45. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.46. Педагогические работники не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

4.47. 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.

4.48. С учётом финансовых возможностей (в пределах утверждённого фонда оплаты труда) Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при рождении ребенка – 1 день;
- в случае регистрации брака - 1 день;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня;
- родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до 8 лет – 1 день 1 сентября, и родителям выпускников 9 и 11 классов - 25 мая;
- в день юбилея – 50, 55 и 60 лет и далее каждые 5 лет – 1 день;
- председателю профкома предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня по подготовке проекта, заключения, осуществления контроля коллективного договора.

5. Оплата труда

В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда работников Учреждения, согласованными с профсоюзом.

5.2. Фонд оплаты труда формируется из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Ставропольского края на обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

5.3. Работодатель способствует совершенствованию организации труда и заработной платы в соответствии с разработанными планами, обеспечивает повышение квалификации работников и устанавливает действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников от объёма, результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, повышении качества оказываемых услуг в рамках эффективного контракта.

5.4. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетный листок) каждого работника:

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

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

5.7. 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.

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

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

5.10. 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.

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

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

Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки.

5.13. 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.

5.14. Преподавателям, 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 4.16 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.

5.15. Оклад (должностной оклад) и тарифная ставка для всех работников устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.16. Условия оплаты труда работников определяются по соглашению сторон трудового договора и дополнительными соглашениями.

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

5.18. 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.

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

5.19. 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).

5.19.1. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов, фестивалей, смотров устанавливаются в следующем размере (если Учреждением не установлен иной размер):

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

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

5.19.2. 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 Учреждением в соответствии с Положением об оплате труда работников.

5.20. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.21. Нерабочие (праздничные) дни, не предусмотренные ТК РФ (Радоница и др.), принятые нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, приравниваются к нерабочим праздничным дням, установленным статьей 112 ТК РФ.

5.22. 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.

5.23. 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.

5.24. 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, не входящую в круг основных должностных обязанностей;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу педагогическим работникам в колледже;
- ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

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

5.27. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, увеличении объема работы, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда работников. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Педагогическим либо иным работникам Учреждения, осуществляющим классное руководство, устанавливается доплата за увеличение объема работы – ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в порядке и размере, установленном Положением об оплате труда работников.

5.28. Педагогическими и иным работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, производятся компенсационные выплаты за:

- классное руководство (данная выплата назначается в целях сохранения размеров выплат за классное руководство, осуществляемых по состоянию на 31 августа 2021 г.);

- руководство предметно-цикловой комиссией;
- руководство творческим коллективом (хоров, оркестров);
- руководство кружков;
- руководство Художественным советом;
- координацию творческих проектов;

- техподдержку официального сайта Учреждения, в том числе организацию рекламно-новостного и учебно-производственного наполнения контента сайта;

- техническое обеспечение концертных мероприятий;
- подготовку, обработку и сведение фонограмм.

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

5.30. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера дневной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. В случае если работник отработал неполный день, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера часовой ставки, количества фактически отработанных часов.

5.31. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

5.33. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж работы, выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за развитие добровольчества в сфере культуры («Волонтеры культуры»);
- молодым специалистам;
- за интенсивность и большой объем выполняемой работы;
- стимулирующая выплата за социальное партнерство и выполнение условий Коллективного договора председателю Профкома.

5.34. Установление стимулирующей выплаты осуществляется приказом директора по согласованию с профсоюзом Учреждения в пределах средств на оплату труда работников Учреждения субсидии из бюджета Ставропольского края, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

5.35. Выплата за общий стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, образования, учреждениях дополнительного образования, государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры, органах государственной власти и местного самоуправления в РФ и Ставропольском крае в процентах от оклада:

- от 6 месяцев до 3 лет – 5%;
- от 3 до 5 лет – 10%;
- свыше 5 лет – 15%.

5.36. 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», грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, а также 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.

Выплата за знание и использование в работе одного и более иностранных языков не устанавливается работникам, для которых требованиями для занятия должности предусмотрено знание соответствующего иностранного(ых) языка(ов).

При наличии у Работника двух или более оснований для установления выплаты за качество выполняемых работ, выплата устанавливается по каждому основанию.

5.37. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается со дня предоставления работниками соответствующих документов.

5.38. 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.

5.39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться сроком на квартал, полугодие (учебное, календарное), год (учебный, календарный). Порядок установления и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы регламентируются Положением об оплате труда работников и соответствующим Положением о целевых показателях эффективности деятельности работников Учреждения.

5.40. Выплата за развитие добровольчества в сфере культуры («Волонтеры культуры») устанавливается работникам, являющимся активными членами Всероссийского общественного движения добровольцев в сфере культуры «Волонтеры культуры». Порядок установления и размеры выплаты устанавливается Положением об оплате труда работников.

5.41. С целью привлечения к работе в учреждении, работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, устанавливается выплата молодым специалистам в размере 50,0% от должностного оклада (тарифной ставки). Порядок установления устанавливается Положением об оплате труда работников.

5.42. Выплата за интенсивность и большой объем выполняемой работы устанавливается:

- педагогическим работникам за работу в комиссиях финансово-хозяйственной деятельности;
- педагогическим работникам при годовой нагрузке (педагогической, концертмейстерской) от 1,5 ставки до 2 ставок, в размере от 5 000,00 рублей до 10 000,00 рублей. Выплата устанавливается при условии своевременного прохождения работником аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории.

Порядок установления и размеры выплат определяются Положением об оплате труда работников.

5.43. Выплата председателю Профкома устанавливается 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 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края) ежемесячно в размере не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы).

5.44. 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;

- к юбилею работника;
- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за участие в мероприятиях Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

5.45. Премии, предусмотренные Положением об оплате труда работников, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.46. Выплата премий осуществляется приказами Работодателя по согласованию с Профкомом в пределах экономии фонда оплаты труда за счет средств субсидий из бюджета Ставропольского края, а также средств от приносящей деятельности.

5.47. Премияльная выплата к юбилею работника может быть произведена единовременно к юбилейным датам: 50,55,60 лет со дня рождения работника и далее каждые 5 лет.

5.48. Премияльная выплата по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда в пределах имеющихся средств экономии фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Подведение итогов деятельности работников и определение размера премии осуществляет комиссия по распределению премий Учреждения, в порядке, установленном Положением о премировании Учреждения.

5.49. Премияльная выплата за качество выполняемых работ выплачивается Работникам единовременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации; награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации; награждении наградами Ставропольского края; награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края; награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры; получение звания лауреата Международных, Всероссийских, Северо-Кавказских и региональных конкурсов; трудоустройство выпускников и поступление их в высшие образовательные учреждения по профилю обучения в Учреждении.

5.50. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается Работникам единовременно по итогам выполнения: подготовки и проведения мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения; организации совместных проектов с коллективами других учреждений; внедрение в образовательный процесс новых инновационных информационных технологий; организации и проведения приемной кампании;

профориентационная работа по выполнению контрольных цифр приема; подготовку Учреждения к новому учебному году; оперативную ликвидацию непредвиденных аварий и технических неисправностей; качественное и срочное выполнение задач, имеющих приоритетное значение, личный вклад работника в общие результаты работы; иные достижения, носящие разовый характер и прочие мероприятия.

5.51. На основании письма министерства культуры Ставропольского края №04-19/4545 от 21.08.2023 г. «Об увеличении доли и дополнительном стимулировании граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом» работники Учреждения, выполнившие нормы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на:

- «Золотой знак отличия» - премируются в размере 5 000,00 рублей;
- «Серебряный знак отличия» - премируются в размере 3 000,00 рублей;
- «Бронзовый знак отличия» - премируются в размере 2 000,00 рублей;
- Участники комплекса ГТО премируются в размере 1 000,00 рублей.

5.52. Порядок и размеры премирования устанавливаются Положением об оплате труда работников и Положением о премировании Учреждения в зависимости от возможности фонда оплаты труда.

5.53. Педагогическим работникам, у которых в период длительной временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком, в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, истёк срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу.

5.54. Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории, и копии документов, подтверждающих данные основания.

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

5.56. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

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

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

5.59. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением о материальной помощи, на оказание материальной помощи и (или) на премирование работников по ходатайству председателя профсоюза в качестве меры социальной поддержки работника.

5.60. 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.

5.61. Согласно ст. 285 ТК РФ при работе по совместительству действуют те же условия оплаты труда, которые применяются в отношении работников, для которых работа в Учреждении является основной. При заключении трудового договора стороны определяют все условия оплаты труда. В соответствии с частью 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, надбавки и поощрительные и стимулирующие выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор. При этом условия труда внешних совместителей не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными ТК РФ, законами, иными нормативными актами, коллективными актами, соглашениями.

5.62. При прекращении трудового договора работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни трудового отпуска и неиспользованные дни отдыха за работу в выходной день.

5.63. Учреждением может быть направлено до 70,0 процентов средств, полученных от платных услуг, на оплату труда работников с начислениями.

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 осуществляется в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников, а также приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

Аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется в порядке, определенном локальными актами Учреждения, аттестационной комиссией Учреждения.

По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия Учреждения принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности;
- не соответствует занимаемой должности.

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

7.4. Проведение аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством культуры Ставропольского края.

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

- наличия государственных наград, полученных за достижения в труде;

- 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, почетное звание «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации, благодарность Министра культуры Российской Федерации, нагрудный знак Министра культуры Российской Федерации «За вклад в Российскую культуру», благодарность министра культуры;

- наличия ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации, в том числе почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудный знак «Почетный наставник»; «За верность профессии»; «Молодость и Профессионализм»; почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;

- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и ведомственные знаки отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», грамота Министерства просвещения Российской Федерации, благодарность министра просвещения;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на Всероссийском, краевом (1-3 место, диплом финалиста) или муниципальном (1 место) уровнях за последние пять лет;

- 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: в том числе звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, Почётная грамота Губернатора Ставропольского края, Благодарность Губернатора Ставропольского края, Почётная грамота Думы Ставропольского края, Почётная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере культуры;

- наличия ведомственных наград Министерства культуры Ставропольского края: в том числе звание «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края», знака отличия «Почетный наставник в сфере культуры Ставропольского края»;

- наличия учёной степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

7.6. 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.

7.7. Работодатель:

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

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. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

8. Гарантии и компенсации

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

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

8.9. 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.

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

8.11. 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.

8.12. 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.

8.13. Стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК РФ, в иных федеральных законах и действующем законодательстве при регулировании труда:

- женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264.1 ТК РФ);
- работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст. 265-272 ТК РФ);
- руководителя организации и членов коллегиального, исполнительного органа организации (ст.ст. 273-281 ТК РФ);
- лиц, работающих по совместительству (ст.ст. 282-288 ТК РФ);
- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.ст. 289-292 ТК РФ);
- работников, занятых на сезонных работах (ст.ст. 293-296 ТК РФ);
- дистанционных работников (ст.ст. 312.1-312.9 ТК РФ);
- педагогических работников (ст.ст. 331-336 ТК РФ).

9. Работа с молодежью

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в колледже:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых специалистов; содействие их профессиональному росту;
- внедрение наставничества путем закрепления опытного Работника – наставника (куратора) за молодым специалистом в первый год его работы у Работодателя;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей выплаты, а также применение мер поощрения, наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых специалистов;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе.

9.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения сферы культуры в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования.

9.3. Работодатель обязуется:

- создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых специалистов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогическими работниками, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в колледже;
- производить выплату стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников;
- оказывать материальную поддержку молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.
- информировать молодых специалистов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

10.1.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших

подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

10.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

10.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

10.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

10.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.1.10. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

10.1.11. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.12. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.13. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

10.1.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.1.15. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

10.1.16. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.2. Профсоюзная организация обязуется:

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

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

10.2.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

10.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

10.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности педагогических работников.

10.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.2.7. 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.

10.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда педагогических работников.

11. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

11.1. 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.

11.2. 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.

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

11.4. 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.

11.5. 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.

12. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения

12.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

12.2. Работодатель обязуется:

12.2.1. Перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы. Членские взносы перечисляются на счет Профсоюза в день перечисления заработной платы.

12.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

12.2.3. Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

12.3. 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.

12.4. Без предварительного согласия профсоюза Работники, являющихся членами профсоюза, не могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания);
- перемещены или временно переведены на другую работу по инициативе работодателя;
- уволены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.).

12.5. 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.

12.6. Работодатель по согласованию с Профкомом производит:

- утверждение режима работы Учреждения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждение графиков отпусков;

- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда;
- создание комиссии по охране труда.

13. Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились:

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

13.2. 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.

13.3. Разъяснять условия настоящего Коллективного договора Работникам Учреждения.

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

13.5. 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.

13.6. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению настоящего Коллективного договора подлежат привлечению к административной ответственности согласно действующему законодательству.

14. Заключительные положения

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

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

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

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

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

Приложения к Коллективному договору

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