

ПРОТОКОЛ

Заключение коллективного договора между Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж в лице директора Л.К. Алапаевой и первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж в лице председателя Г. Н. Казанцевой.

Выполняя решение общего собрания трудового коллектива ГБПОУ РБ СМК от 06 сентября 2023 года «Об утверждении коллективного договора», стороны заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Договор вступает в силу с 6 сентября 2023 года и действует до 6 сентября 2026 года
2. Текст коллективного договора прилагается на 92 листах.

Директор ГБПОУ РБ СМК
Л.К. Алапаева



Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РБ СМК
Г.Н. Казанцева



«Согласовано»
Председатель
Салаватской городской организации
Республиканской организации
Общероссийского профсоюза работников
культуры
Регистрационный № _____
«____» _____ 20____ .

_____ И.Г. Кузовенкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики
Башкортостан Салаватский музыкальный колледж
на 2023-2026 годы

Представитель Работодателя:
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К. Алапаева

МП

Представитель Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РБ СМК

_____ Г.Н. Казанцева
МП

Утвержден на общем собрании
работников ГБПОУ РБ СМК
«____» _____ 2023 г.

г. Салават
2023 г.

ПРОТОКОЛ

Заключение коллективного договора между Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж в лице директора Л.К. Алапаевой и первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж в лице председателя Г. Н. Казанцевой.

Выполняя решение общего собрания трудового коллектива ГБПОУ РБ СМК от 06 сентября 2023 года «Об утверждении коллективного договора», стороны заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Договор вступает в силу с 6 сентября 2023 года и действует до 6 сентября 2026 года
2. Текст коллективного договора прилагается на 92 листах.

Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К. Алапаева

МП

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
МП

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж (сокращенное наименование – ГБПОУ РБ СМК) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж в лице его представителя – директора Алапаевой Лилии Камиловны, действующей на основании Устава (далее – Работодатель);

1.2.2. Работники, представленные первичной профсоюзной организацией государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж, действующей на основании Устава (далее ППО), в лице её выборных органов – Профсоюзного комитета (далее Профсоюзный комитет) и председателя Казанцевой Галины Николаевны (далее – профком).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне, обеспечения стабильной и производительной работы, успешного долгосрочного развития, роста общественного престижа и деловой репутации Работодателя;

- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее – трудовое законодательство) соглашениями;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают первичную профсоюзную организацию Общероссийского профсоюза работников культуры государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж в лице председателя ППО единственным представителем интересов Работников – членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению или изменению коллективного договора, рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством – интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию организации) денежные средства на условиях и размерах, установленных ППО.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников данного Работодателя, включая членов ППО.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 гг. (далее – Республиканское соглашение), Отраслевого соглашения между Республиканской организацией Башкортостана Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры Республики Башкортостан на 2023-2025 гг. а также

Территориального соглашения между городским объединением организаций профсоюзов, территориальным объединением работодателей и Администрацией городского округа город Салават Республики Башкортостан на 2021-2023 гг.

Свои взаимоотношения стороны строят в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Башкортостан. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях», Законом Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников культуры на 2023-2025 гг., утв. Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры 18.10 2022 г).

1.6. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности Работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год. (пункт 2.17 Республиканского соглашения).

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников данного Работодателя, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон, размещения информации на информационных стендах, в многотиражной газете и т.д.).

Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями « О комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора и «Положения о порядке ведения коллективных переговоров между Работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж и Работодателем по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений)».

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения, повышения качества образования обучающихся на основе внедрения новых прогрессивных форм организации учебного процесса. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Обеспечить учет мнения представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в

случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом Работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

2.2. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами надлежащего качества, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

2.5. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.7. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации.

2.8. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;
- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;
- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;
- о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;
- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о результатах производственно-хозяйственной деятельности, инвестиционной политике;
- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;
- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров) с руководителями и заместителями руководителя организации, ее подразделений;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;
- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.10. Учитывать мнение профкома и ППО по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.11. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля

(надзора), муниципального контроля, представления, соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов об устранении нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением, в предусмотренных настоящим Коллективным договором, иными федеральными законами в формах (ст.52 ТК РФ):

- учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

- обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д. (привести перечень);

- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;

- освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии (на общем собрании (конференции)) Работников и (или) его изменении, дополнении, в работе комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями;

- участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

- участия в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;

- в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе: участие председателя ППО в работе комиссии по распределению премий и стимулирующих выплат.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.13. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.14. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.15. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.16. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.17. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.18. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах

государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.19. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.20. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, полагающихся компенсациях, льготах либо ограничениях.

2.21. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.22. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении (ограничении) реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.23. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением профкомом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников.

2.24. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через КТС данного Работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

2.25. В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов Работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.26. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.27. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в себестоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.28. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.29. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.30. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.31. Выполнять установленные нормы труда.

2.32. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.33. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.34. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.35. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.36. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.37. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.38. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.39. Принимать локальные нормативные акты.

2.40. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.41. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Профсоюзный комитет имеет право:

2.42. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза:

- получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза;
- реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

Работник имеет право на:

2.44. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.45. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.46. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.47. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

2.48. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.49. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.

2.50. Дополнительное профессиональное образование.

2.51. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.52. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.53. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.54. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (ППО), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.55. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.56. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества

продукции, и ее конкурентоспособность.

2.57. Обязательное социальное страхование.

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

3.2. Нормы труда педагогических работников устанавливаются в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 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».

Оплата труда государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 14 ноября 2018 г. № 543 «Об утверждении Положения об оплате труда государственных учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан». Постановление Правительства Республики Башкортостан от 22 октября 2020 г. № 633.

3.3. Система оплаты труда работников организаций учреждений культуры и искусства устанавливается с учетом профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 г. № 251н, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения выборного профсоюзного органа.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются Работодателем на основе минимальных окладов по ПКГ, требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов) Работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливается Работодателем по согласованию с Министерством культуры Республики Башкортостан.

Работодатель обязуется:

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (ст.133 ТК РФ).

Обеспечивать месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ст. 133 ТК РФ)

3.5. Оплачивать труд Работников в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г. № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», а также Положением об оплате труда в ГБПОУ РБ СМК, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), которое принимается Работодателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение 5) (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.6. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно «Положения об оплате труда в ГБПОУ РБ СМК, принятому с учетом мнения Профкома.(Приложение № 5).

3.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

Оплачивать сверхурочные работы в двойном размере.

3.9. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере, либо представлять иной день отдыха (ст. 153 ТК РФ)

Работникам, труд которых оплачивается по дневным часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

3.10. В случае задержки выплачивать заработную плату с учетом индексации, установленной коллективным договором, соглашением, выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

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

3.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ)

3.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах, выделенных бюджетный ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждениями, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Изменение оплаты труда в части стимулирующих выплат производится исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан, направленных на оплату труда работников, по решению директора колледжа, с учетом мнения профкома, в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания – со дня присвоения;
- присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.14. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.15. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичным Перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

3.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) колледжа.

3.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников колледжа, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.18. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной оплаты ежегодно оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодно оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником. (ст. 124 ТК РФ)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней)

3.19. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере, установленном по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.20. Сохранять среднюю заработную плату и место работы за Работником, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.21. Сохранять среднюю заработную плату за Работниками на все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных медицинских осмотров

3.21. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.22. Выдавать Работникам не позднее 3-х дней после расчета (окончательного расчета) расчетные листки с указанием всех видов произведенных начислений и удержаний за месяц, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ (пункт 6.9 Республиканского

соглашения) и утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

3.23. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы заработка, времени, обслуживания) производятся Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

3.24. Оплачивать труд работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, в соответствии с действующим законодательством пропорционально отработанному времени. Определение заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон.

3.25. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.26. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 73 ТК РФ).

3.27. Сроки расчета при увольнении Работника регламентируются ст. 140 ТК РФ. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть оплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ч.1 ст. 140 ТК РФ).

3.28. Работодатель несёт материальную и административную ответственность за несвоевременность и правильность оплаты труда Работников в соответствии с действующим законодательством. При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за время неправильной выплаты.

3.29. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для Социального фонда России, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд, ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у него, о перечисленных страховых взносах на страховую и накопительную часть трудовой пенсии (ст. 66.1. ТК РФ).

3.30. Перечислять заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, а также заменять кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в случае письменного заявления Работника об изменении реквизитов для перевода заработной платы, представленного не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч.3 ст. 136 ТК РФ).

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, Коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключенным в письменной форме, составленном в двух экземплярах. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

В соответствии со статьей второй статьи 74 ТК РФ, 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.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровой службой и утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение 11).

В трудовом договоре указываются существенные условия трудового найма, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договора заключать с принимаемыми вновь Работниками только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в тех случаях, предусмотренных ст. 59 ТК.РФ.

4.4. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.5. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия Работника.

4.6. Трудовые отношения с Работниками, занимающими должности согласно перечню, оформляются дополнительно заключением договора о полной материальной ответственности (Приложение 12).

4.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия трудового договора, в связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.8. Профком имеет право обратиться в органы Государственной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

4.9. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

4.10. Предоставлять высвобождаемым Работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством.

4.11. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 72.2. помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

4.12. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ).

4.13. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов,

список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников.

4.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- многодетные матери (отцы) (ст. 179 ТК РФ);
- работники, имеющие на иждивении двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работники, имеющие на иждивении ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

4.15. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Помимо общих оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

4.16. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.17. Трудовой договор с Работником может быть расторгнут на основаниях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 81 ТК РФ)

4.18. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профессионального союза направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч. 2 ст. 82 ТК РФ)

4.19. Обеспечить установленный ст. 373 ТК РФ порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.20. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником – членом профсоюза, производить с предварительного письменного согласия выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный работник (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

4.21. Предоставлять лицам, получившим уведомлении об увольнении по пунктам 1, 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ свободное время от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.22. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 части первой статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа ППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профессионального органа этой ППО (ч. 1 ст. 374 ТК РФ)

4.23. При заключении трудового договора Работодатель обязан потребовать от поступающих на работу:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (абз. 3 ч. 1 ст. 63 ТК РФ)

- трудовую книжку и /или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, специалист отдела кадров вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию:

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

4.24. Сотрудникам, которые устроятся (поступающие на работу впервые) в Учреждение после 31 декабря 2023 года и для них это будет первое место работы, работодатель новую бумажную трудовую книжку не оформляют.

4.25. При выдаче документов о работе Работодатель должен предоставить Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении по его письменному заявлению;

- на бумажном носителе, заверенным надлежащим образом:

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи заявления;

- при увольнении в последний день работы (в день прекращения трудового договора) (ч. 4 ст. 84.1, ст. 66.1 ТК РФ).

4.26. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров, либо на электронную почту Учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.27. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений.

4.28. Инициировать образование КТС в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных и принципиальных представителей профсоюзной организации.

4.29. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя(ст. 372 ТК РФ), участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

4.30. Обеспечивать защиту прав и представительство законных интересов Работников – членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением,

изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.31. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.32. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Положением о правилах внутреннего распорядка для работников ГБПОУ РБ СМК, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение 1), а также графиками сменности, учебным расписанием, годовым календарным планом, учебным графиком, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (ст.ст. 100, 190 ТК РФ).

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) и 36 часов в неделю для педагогических работников, норма часов за ставку заработной платы педагогических работников – 18 часов в неделю учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы для педагогических работников (п. 2.8.1 и п. 2.4. приложения № 1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2012 г. № 1601)

5.3. Привлечение Работника к сверхурочной работе производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя с его письменного согласия (ч. 2 ст. 99 ТК РФ). Привлечение Работников к сверхурочным без их письменного согласия и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ.

При этом продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Правилами внутреннего распорядка с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

Принимается продолжительность рабочего времени преподавателей: 8 уроков подряд в любую половину дня и не более 9 академических часов в день за исключением производственной необходимости – 10 уроков).

Выполнение педагогической работы регулируются расписанием учебных занятий с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями.

Объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года, закрепляется в трудовых договорах и прописывается в тарификации (п. 1.3. Приказа) с учетом мнения профкома (п. 1.9 Приказа).

Объем нагрузки оговаривается в трудовом договоре Работника (п. 1.4 Приказа).

При установлении нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем (п. 1.6 Приказа) и преемственность преподавания предметов в группах (п. 2.3 Приказа).

Увеличение или снижение нагрузки допускается только по соглашению между Работником и Работодателем (п. 1.7 Приказа).

Об увеличении или снижении нагрузки, а также об их причинах, Работодатель обязан уведомить Работника не позднее чем за два месяца, за исключением случаев, когда изменение нагрузки осуществляется по соглашению сторон (п. 1.8 Приказа).

Предельный объем учебной нагрузки преподавателям законодательно не установлен.

5.4. Рабочее время педагогических работников состоит из преподавательской, концертмейстерской, методической, воспитательной работы и концертно-просветительской деятельности.

5.5. Учитывая особый характер труда, для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) с 6-ти дневной рабочей неделей и одним выходным днем – воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

При регулировании рабочего времени остальных работников в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю установленных законом (ст. 91 ТК РФ) с пятидневной рабочей неделей и двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для административно-управленческого персонала и с шестидневной рабочей неделей и одним выходным днем (воскресенье) для остальных (ст. 111 ТК РФ).

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

5.7. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени, связанного только с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения и Правилами внутреннего распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (приказ Министерства Образования РФ № 69 от 27.03.2006 г.), и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителем), семьям;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию студентов, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, который при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня студентов, обеспечение порядка в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха студентов различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурства педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или не значительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.)

5.8. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимую работу и короткие перерывы между каждым учебным занятием. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых учебных занятий

продолжительностью, не превышающих 45 минут. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.9. Компенсация за дежурство в праздничные и выходные дни производится в соответствии с законодательством (ст. 153 ТК РФ). (Порядок работы творческих работников в выходные и праздничные дни устанавливается согласно ст. 113 ТК РФ и коллективному договору).

5.10. Накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час для работников административно-хозяйственного аппарата, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени (ст. 95 ТК РФ). Уменьшение продолжительности ежедневной работы перед праздничным днем не производится в тех случаях, когда праздничному дню предшествует день отдыха (ст. 95 ТК РФ).

Накануне праздничных нерабочих дней для педагогических работников продолжительность занятий составляет 35 минут.

5.11. График преподавательской и концертмейстерской работы устанавливается согласно тарифной ставке, учебной нагрузки и расписания занятий, утвержденных учебной частью.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность, помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается с п. 66 Типового Положения об образовательном учреждении устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Распределение учебной нагрузки преподавателей находится в компетенции заместителя директора по учебной части, утверждается директором учреждения.

Нормирование преподавательской нагрузки директора учреждения осуществляется Учредителем.

Ведение преподавательской нагрузки директором и его заместителями осуществляется в их рабочее время по основной работе.

Нормирование рабочего времени преподавательского состава учреждения производится в соответствии с нормативами, установленными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Нормой рабочего времени педагогического работника считается норма часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

5.12. Режим рабочего времени педагогических работников, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты – кружковая работа, работа по замене отсутствующего работника, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы.

5.13. Часы по замещению временно отсутствующего работника по болезни и другим причинам, распределяются учебной частью и осуществляются преподавателями по дополнительному расписанию.

5.14. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;

- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- родителям первоклассников – 1 сентября;
- при переезде – 2 дня;
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время, по решению работодателя (ст.119 ТК РФ).
- работникам, имеющим минимальный отпуск (28 календарных дней) в количестве 3 календарных дней к отпуску, если в течении рабочего года он не имел больничных листов.

5.15. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

5.16. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляться в обязательном порядке:

- а) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- б) работающим пенсионерам – до 14 календарных дней ежегодно (ст. 128 ТК РФ);
- в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- г) родителям и женам военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите Отечества, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте – до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

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 и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.17. Для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет одному из родителей предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц за счет средств социального страхования (ст. 262 ТК РФ).

5.18. По заявлению работника предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (ст. 256 ТК РФ).

5.19. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение Работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей Работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

5.20. Педагогические работники колледжа имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

5.20.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.20.2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

5.20.2.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих

государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.20.2.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.20.2.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.20.3. Продолжительность длительного отпуска в колледже составляет 1 год без разделения его на части.

5.20.4. Длительный отпуск сроком 1 год предоставляется на основании личного заявления работника.

5.20.5. Продление длительного отпуска сроком 1 год на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске осуществляется по общим основаниям, путем продления длительного отпуска на количество дней болезни работника.

5.20.6. Работник имеет право на присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, по согласованию с Работодателем.

5.20.7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

5.21. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя, руководителю и т. д.) устанавливается директором колледжа по согласованию с профкомом, при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.22. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 5.20 настоящего раздела.

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

5.23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов);

– восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

5.25. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

5.26. Стороны признают, что специфика учреждения требует сверхурочной работы, регулируемой законодательством о труде:

– за работу в праздничные дни техперсоналу и преподавателям представлять дни отдыха в каникулярное время или производить оплату в двойном размере (ст. 113, ст. 115 ТК РФ)

– за работу в внеурочное время (мастер-классы, лекции) могут представляться дни отдыха в каникулярное время.

5.27. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

5.28. Преподавателям, при возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации

5.29. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.30. Работающим на ПЭВМ представляются технические перерывы 10 минут через каждые два часа (ст. 109 ТК РФ)

5.31. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 56 календарных дней для Работников педагогического состава (ст. 115 ТК РФ).

5.32. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала 9 ст. 123 ТК РФ)

5.33. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.34. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ)

5.35. 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. (ст. 128)

5.36. Работники, не достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.36.1 Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.36.2. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на

освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка, либо с перерывом между ними.

5.36.3. О своем намерении пройти диспансеризацию Работник обязан письменно уведомить Работодателя не позднее, чем за два рабочих дня до диспансеризации. Работник должен подать заявление на согласование Работодателю.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

5.36.4. Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК РФ. Работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление. Если Работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, Работник должен выбрать другую дату/даты.

5.36.5. Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации.

5.37. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.38. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения Работодателя, то есть удаленно (дистанционно). При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber и WhatsApp. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня. В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, Работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности. В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда осуществляется Работодателем в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.3. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляется от Работодателя – зам. директора по АХЧ, от профсоюзного комитета – председатель первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

6.4. Разработать, и после согласования с ППО, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

- а) улучшение условий и охраны труда работающих женщин;
- б) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- в) обеспечение приоритета финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.5. Выделять средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также Коллективным договором и соглашением (пункт 5.16

Республиканского соглашения)

6.6. Обеспечить административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях организации.

6.7. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО комитет (комиссию) по охране труда;

– финансировать и создать условия для работы комиссии по охране труда, в том числе выделить помещения, предоставить средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств.

– обеспечить беспрепятственный допуск правовых и технических инспекторов труда профсоюзов в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда и представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.8. Разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

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

6.10. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.11. Обеспечить Работников сертифицированными спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

6.17. Проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) с обязательным участием представителей ППО и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.19. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО в рассмотрении индивидуальных споров, с нарушением законодательства об охране труда, экологии обязательств, установленных коллективным договором.

6.20. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных действующим законодательством.

6.21. Создать условия по охране труда профсоюза для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за возмещением вреда, причинённого здоровью работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

6.22. Создать условия для работы уполномоченных по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.23. Предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза свободное от работы время для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка.

6.24. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, с выдачей соответствующего удостоверения.

6.25. Проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

6.27. Обеспечить работу медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые средства для их содержания и приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

6.28. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством.

6.29. Совместно с ППО, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

6.30. Обеспечить выполнение ежегодного плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.31. Проводить экологические субботники.

6.32. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.33. Организовать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда, членов аттестационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда, членов комиссий по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.34. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

6.35. Возмещать в случае несчастного случая, связанного с производством, а также смерти, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством

6.36. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого стороны вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств Работодателя

6.37. Обеспечить работу медицинской аптечки в соответствии с установленным режимом учреждения, выделять необходимые средства для их содержания и приобретения медицинских материалов и медикаментов

6.38. Обеспечить указание в трудовых договорах наименований, должностей, профессий или специальности в соответствии с наименованием и требованием, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, а также квалифицированные требования или требования профессиональных стандартов, которым должны они соответствовать, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

6.39. Обеспечить включение в трудовой договор обязательных условий о гарантиях и компенсациях за работу.

6.40. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

6.41. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в соответствии с законодательством необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также для лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.36. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.37. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.38. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.39. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны

труда и промышленной безопасности.

6.40. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.41. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.42. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.43. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

6.44. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.45. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.46. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.47. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.48. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.49. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.50. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.51. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.52. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

7.1. Проводить специальную оценку условий труда и требований охраны труда на рабочих местах, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для Работников любого пола.

7.2. Проводить мониторинг уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях.

7.3. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

Работодатель обязуется:

7.4. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

7.5. Обеспечить беременным женщинам возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

7.6. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до

18 лет) по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

7.7. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением, в переводе на более лёгкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

7.8. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.9. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные нерабочие дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей инвалидов до 18 лет без их согласия.

7.10. Предоставлять, по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

7.11. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 14 лет, в удобное для них время года.

7.12. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

7.13. Предоставлять работающим женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа.

7.14. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день(смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.15. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерям и отцам, воспитывающим без супруга(супруги) детей в возрасте до пяти лет, Работникам , имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.16. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации квалифицированными молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи,

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорождённого из роддома.

8.2. Способствовать созданию молодёжной комиссии профкома.

8.3. Способствовать участию представителей молодёжи в комиссиях по ведению переговоров, заключению коллективного договора, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

8.4. Способствовать адаптации молодых работников, созданию необходимых условий для проживающих в общежитии.

8.5. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.6. Проводить обучение молодых работников по ведению переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм её индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.7. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

8.8. Развивать институт наставничества (организовать обучение педагогическим навыкам).

8.9. Устанавливать повышающий коэффициент педагогическим Работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или средне профессионального учебного заведения – в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3-х лет, который действует до получения Работником квалифицированной категории.

8.10. Предоставлять Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном ТК РФ.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.8. Способствовать участию представителей молодежи в установленном порядке в комиссиях по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, по охране труда.

8.9. Способствовать адаптации молодых Работников на производстве, организации рабочих мест и производственного быта.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.10. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.11. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.12. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.13. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление зарплаты, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.14. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ обязуются:

Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности, нормы выработки и производственные задания.

Участвовать в работе по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;

9.2. Проводить:

а) предварительные и периодические медицинские осмотры

б) флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормами;

в) проводить анализ заболеваемости работников учреждения для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

9.3. Оказывать материальную помощь Работникам в следующих случаях:

– в связи с рождением ребенка в размере до 10 000 (десять тысяч) рублей;

– в связи с поступлением ребенка в школу в размере до 3000 (три тысячи) рублей;

– в связи со смертью близких родственников в размере до 10 000 (десять тысяч) рублей;

– в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 3-х месяцев работника либо несовершеннолетних детей в размере до 10 000 (десять тысяч);

– для организации похорон работника учреждения до 10 000 (десять тысяч), выдавать одному из членов семьи или лицу, взявшему на себя обязанности по погребению (при наличии подтверждающих документов);

– на похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из учреждения, их семьям в размере до 5 000 (пять тысяч);

– в связи с юбилейными датами сотрудников в размере до 5000 (пять тысяч) рублей;

– премировать в связи с получением Почетной грамоты Правительства РБ, Почетной грамоты республики Башкортостан, РФ, Почетной грамоты, Благодарственного письма Министерства культуры в пределах имеющихся средств учреждения, но не более пятикратного размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам согласно постановлению Правительства Республики, Башкортостан от 24 марта 2014 года № 115;

– в связи с профессиональными праздниками: день Учителя, 23 февраля, 8 Марта, день пожилого человека, день работников культуры.

– в связи с уходом на пенсию при достижении пенсионного возраста и при наличии средств сотруднику учреждения выплачивается компенсация до 5 окладов, преподавателям – в размере 5 ставок.

9.4. Работодатель обязан направлять педагога на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

9.5. При направлении Работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, расходы возмещать по нормам и в порядке согласно статье 187 ТК РФ.

9.6. Работники учреждения имеют право на получение пособий:

– по временной нетрудоспособности;

– по беременности и родам;

– единовременное пособие за постановку на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности;

– пособие при рождении ребенка; пособие по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет.

9.7. Трудовые споры, возникающие между Работниками и администрацией по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со статьями 381-397 ТК РФ:

– комиссиями по трудовым спорам;

– районными (городскими) судами.

9.8. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (Приложения 6, 8).

9.9. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного колледжа, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает директор колледжа по согласованию с профкомом).

9.10. Ежемесячно через расчетные листы информировать Работников, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ.

9.11. Освобождать от транслирования в педагогических коллективах опыта педагогических результатов профессиональной деятельности педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, награжденных государственными наградами, орденами и медалями, почетными званиями Российской Федерации и Республики Башкортостан: «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист», «Заслуженный деятель искусств», «Отличник образования», награжденных грамотой Главы Республики Башкортостан, Почетными грамотами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Республики Башкортостан, совместной Почетной грамотой Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры, аналогичными наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности, также лауреатов республиканских и зональных конкурсов, победителей республиканских конкурсов «Учитель года», а также имеющих степени кандидатов и докторов наук (пункт 8.2 Отраслевого Соглашения).

9.12. После истечения срока действия квалификационной категории, на основании личного заявления, педагогическому работнику сохраняется повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышение заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет; в течение года после выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске сроком до 1 года;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил Российской Федерации;
- возобновление педагогической деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штата или численности работников, а также ухода на пенсию (независимо от вида пенсии);
- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа, на срок, определенный коллективным договором, но не более трёх лет (п. 8.3 Отраслевого Соглашения).

9.13. Проводить работу по реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», создать комиссию по персонифицированному учету (Приложение 7).

Работодатель осуществляет качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд, ежемесячно информирует застрахованных работников о перечисленных страховых взносах на страховую и накопительную части трудовой пенсии. Обеспечивает сохранность архивных

документов учреждения, в том числе по личному составу.

При возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению Работников, совместно с профсоюзным комитетом организовать проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов.

Профком обязуется:

9.14. Обеспечивать контроль за выполнением действующего законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования.

9.15. Оказывать материальную помощь членам ППО в случае:

- временной длительной нетрудоспособности (лечение в стационаре);
- утраты близких родственников,
- рождение ребенка,
- тяжелого материального положения.

9.16. Активно участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования периодически информировать Работников об этом.

9.17. Организовывать Работников учреждения для активного отдыха.

9.18. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.19. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения страховой пенсии, в том числе, досрочно следующие дополнительные гарантии:

- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней (ст. ст. 116,128 ТК РФ);
- 2 дня в год для прохождения диспансеризации с сохранением заработной платы;
- возможность прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе, за счет средств работодателя;
- запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления организацией с правом голоса (правом совещательного голоса) (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 53, 53.1. ТК РФ).

10.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

10.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету, в иной профсоюзный орган, соответствующую профсоюзную правовую инспекцию труда либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

10.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

10.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим

коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

10.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовать КТС и организовать ее работу.

10.7. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об органах социального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

10.8. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности ППО и профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

10.9. Соблюдать права организаций профсоюза, действующих у данного Работодателя и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями (глава 58 ТК РФ).

10.10. Не препятствовать представителям профсоюза, профсоюзным правовым и техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.11. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда

Работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- непосредственно затрагивающим интересы Работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»).

10.12. Предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

10.13. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

10.14. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения СОУТ;
- изменение существенных условий труда.

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником, без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

б) нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного колледжа;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.16. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

10.17. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.

10.18. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

10.19. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

10.20. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию.

10.21. Предоставить возможность участия в работе коллегиального руководящего органа учреждения, оперативных совещаниях, председатель Профсоюзного комитета, либо его заместителя с правом совещательного голоса (ст. 53 ТК РФ)

10.22. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие со штатными, в том числе освобожденными выборными Работниками ППО и Работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов ППО и не освобожденными от основной работы.

10.23. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов и ежемесячно и бесплатно перечислять одновременно с выплатой заработной платы Работникам членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников – членов профсоюза на расчетный счет ППО в размере 1% от их заработной платы по письменным заявлениям Работников на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации Салаватской городской организации Республиканской организации Башкортостана Общероссийского профессионального союза работников культуры.

10.24. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 372 ТК РФ)

10.25. Предоставлять свободное от работы время членам Профсоюзного комитета, иных выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.), а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы и среднего заработка за счет Работодателя.

Предоставлять членам КТС свободное от работы время на период участия в работе данной комиссии с сохранением среднего заработка. В частности, для осуществления соответствующих обязанностей предоставлять:

председателю Профсоюзного комитета 3 часа в неделю,

заместителю председателя профсоюзного комитета 2 часа в неделю,

уполномоченным Профсоюзного комитета по охране труда 3 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

10.26. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов выборных профсоюзных органов, представителей ППО в комиссиях (советах) на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

10.27. Осуществлять увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, с соблюдением помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.28. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов ППО, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения наименования Работодателя, в случае расторжения трудового договора руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

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

11.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.5. При ликвидации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.6. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются приложения.

Перечень приложений к коллективному договору

Приложение 1. Положение о правилах внутреннего распорядка для работников

Приложение 2. Соглашение по охране труда на 2023-2026 год администрации и ППО ГБПОУ РБ СМК

Приложение 3. Список профессий и должностей, подлежащих периодическому медицинскому осмотру

Приложение 4. Список должностей, при принятии которых требуется заключение договоров о полной материальной ответственности

Приложение 5. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж

Приложение 6. Положение о комиссии по трудовым спорам ГБПОУ РБ СМК

Приложение 7. Состав комиссии по персонифицированному учету

Приложение 8. Состав комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Приложение 9. Типовые формы трудовых договоров

Приложение 10. Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к коллективному договору
от «_____» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«_____» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К Алапаева
«_____» _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРАВИЛАХ ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Каждый работающий в Салаватском музыкальном колледже обязан блюсти дисциплину труда. Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении работающими своих трудовых обязанностей и является необходимым условием высокопроизводительного труда. Соблюдение строжайшей дисциплины в труде – первейшее правило поведения каждого члена трудового коллектива Салаватского музыкального колледжа, залог успешной организации учебного процесса.

Бережное отношение к имуществу колледжа, выполнение действующих в учреждении норм труда составляют обязанность всех работающих. Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию работающих в духе сознательного и творческого отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, улучшению организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности педагогического процесса.

3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией колледжа в пределах, предоставленных ей права в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Работодатель, в лице директора, обязан:

а) организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закреплённое за ним определённое рабочее место, оборудование и т.д. Учебные помещения и оборудование (музыкальные инструменты, ТСО и др.) распределяются администрацией колледжа по отделам ежегодно к началу учебного года и закрепляются приказом за определёнными работниками (группами работников). Работники, за которыми закреплены учебные помещения и оборудование, обязаны обеспечить его сохранность;

б) своевременно, до начала поручаемой работы знакомить работников с установленными заданиями и учебными планами, обеспечивать здоровье и безопасные условия труда, исправное состояние, оборудования, инвентаря и инструментов, а также запасы материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной работы и нормальной организации труда;

в) создавать условия для повышения эффективности учебного процесса путём внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; организовать изучение и

внедрение передовых приемов и методов труда, рациональных форм разделения труда; совершенствовать организацию рабочих мест;

г) всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;

е) улучшать условия труда, неуклонно соблюдать законодательство о труде, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по ране труда и др. правилам;

е) внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращать возникновение профессиональных и других заболеваний работников;

ж) обеспечивать выполнение учебных планов и программ с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, максимально эффективно используя учебную базу, строго соблюдая режим экономии, улучшая плановые показатели в работе;

и) эффективно использовать фонд заработной платы в целях усиления материальной заинтересованности работников, как в результате их личного труда, так и в общих итогах работы, обеспечивать правильное соотношение с между ростом эффективности учебного процесса и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы и других фондов;

к) выдавать заработную плату в установленные сроки при условии поступления денежных средств от Учредителя;

л) внимательно относиться к нуждам и запросам работников. Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с Советом колледжа, профсоюзным комитетом.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники обязаны:

а) работать честно и добросовестно;

б) соблюдать дисциплину труда – основу порядка в колледже (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать всё рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и т.д.);

в) повышать качество учебного процесса, строго соблюдать требования указаний и методических рекомендаций вышестоящего ведомства, выполнять учебные планы и программы;

г) полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться выданными спецодеждой, спец.обувью и предохранительными приспособлениями;

д) соблюдать технологическую дисциплину, не допускать брака в работе и улучшать её качество;

е) содержать в порядке и чистоте своё рабочее место, а также соблюдать чистоту на территории колледжа, передавать сменяющему работнику своё рабочее место, оборудование, инструменты и приспособления в исправном состоянии;

ж) беречь и укреплять материально-техническую базу, собственность колледжа, эффективно использовать машины, оборудование, инструменты, инвентарь, бережно относиться к материалам и т.д.;

з) вести себя вежливо и воспитанно, достойно, соблюдая общепринятые морально-этические нормы, воздерживаясь от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

и) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы; в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно доводить об этом до сведения администрации;

к) систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется тарифно-квалификационными справочниками

работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утверждёнными в установленном порядке.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. В Республике Башкортостан обеспечен свободный выбор рода работы и профессии с учётом интересов общества. Рабочие и служащие реализуют право на труд путём заключения трудового договора о работе в учреждении. Трудовой договор есть соглашение между работодателем (администрация) и работником о выполнении работы по определённой профессии (специальности), квалификации, должности за плату с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

4.2. При приёме на работу администрация обязана потребовать от поступающего:

- а) паспорт;
- б) военный билет (для военнообязанных);
- в) предоставления трудовой книжки (за исключением случаев поступления на работу впервые).
- г) документ об образовании, о квалификации или наличия специальных знаний.
- д) справку об отсутствии/наличии уголовной судимости;

Администрация колледжа не вправе требовать от поступающего на работу предоставления других документов, если иное не предусмотрено законодательством Республики Башкортостан.

Приём на работу оформляется приказом администрации колледжа. Приказ объявляется работнику под расписку.

4.3. При поступлении работников на работу или при переводе их в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

- а) ознакомить работников с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности;
- б) ознакомить их с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующими в колледже;
- в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

4.4. На лиц, поступивших на работу впервые, заполняется трудовая книжка не позднее пяти дней после приёма на работу.

4.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Работающие имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении этого срока работающие вправе прекратить работу, а администрация колледжа обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации допускается по основаниям, предусмотренным, ст. 77 Трудового кодекса РФ

Трудовой договор, заключённый между администрацией колледжа и работником, может быть также прекращён по, указанным в ст. 78, 81 ТК РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом администрации.

4.6. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днём увольнения считается последний день работы.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 13.00 ч. до 14.00 ч., который в рабочее время не включается. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течении рабочего дня, предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Для педагогических работников в колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени не более 36 часов с одним выходным днём.

Для административного и обслуживающего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с продолжительностью рабочего времени 40 часов. Уменьшение продолжительности рабочего времени перед праздничным днём для педагогических работников производится по согласованному расписанию. Для педагогических работников режим рабочего времени в течение учебного года определяется расписанием занятий и планами проведения мероприятий, утверждёнными администрацией.

5.2. До начала работы каждый преподаватель обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в установленном порядке.

5.3. Администрация обязана организовать учёт явки на работу и уход с работы. Около места учёта должны быть часы, правильно указывающие время. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

5.4. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством и лишь по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Запрещается в рабочее время:

- а) отвлекать работающих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;
- б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

5.6. Очерёдность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работающих (ст. 123 ТК РФ).

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей успехи в учебной, методической, воспитательной работе, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение Почётной грамотой.

Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом колледжа вправе предусмотреть и другие виды поощрений.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения должно обеспечиваться гармоничное сочетание материального и морального стимулирования труда.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению правительственными наградами.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечёт за собой наложение дисциплинарного взыскания или применения мер общественного воздействия.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть применено за неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня; появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.3. Дисциплинарные взыскания на нарушителей трудовой дисциплины налагаются руководителем учреждения.

7.4. За прогул без уважительных причин администрация учреждения применяет одну из следующих мер:

- дисциплинарные взыскания, предусмотренные в п. 7.2 Правил.
- независимо от применения мер дисциплинарного или общественного взыскания работающие, допустившие прогул, лишаются премии полностью или частично. Им может быть уменьшен размер вознаграждения по итогам годовой работы или совсем не выплачено вознаграждение.

7.5. До наложения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной или устной форме. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией учреждения непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.7. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.8. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику под расписку в трёхдневный срок. Приказ доводится до сведения работников учреждения.

7.9. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работающий не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация учреждения может издать приказ (распоряжение) о снятии наложенного взыскания, не ожидая истечения года, если работающий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник.

7.10. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в учреждении на видном месте.

При поступлении на работу в учреждение работники под роспись знакомятся с настоящими Правилами.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к коллективному договору
от «_____» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«_____» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К Алапаева
«_____» _____ 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2023-2026 ГОД АДМИНИСТРАЦИИ И ППО ГБПОУ РБ СМК

Настоящее соглашение по охране труда работников на 2023-2023 учебный год заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке, согласованных позиций сторон по созданию необходимых условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной учреждения образования.

Сторонами Соглашения являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора Алапаевой Лилии Камиловны (далее – работодатель);
- работники колледжа, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации ГБПОУ РБ СМК Казанцевой Галиной Николаевной (далее – профком).

Стороны признают Соглашение основным документом, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

Работодатель, реализовывая мероприятия охраны труда и здоровья работников колледжа:

1. Способствует созданию:
 - комиссии по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации в образовательном учреждении;
 - осуществляет методическое обеспечение деятельности комиссии по охране труда в образовательном учреждении.
2. Организует проведение семинаров-совещаний с членами комиссии по охране труда учреждения образования.
3. Ежегодно рассматривает на совместном заседании администрации и профкома состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение раздела «Охрана труда» коллективного договора с целью принятия мер по улучшению условий и охраны труда и снижению производственного травматизма.
4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися.
5. Осуществляет за счет средств учреждения обучение и проверку знаний, требований охраны труда работников и проверку знаний требований охраны труда в период работы в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.
6. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
7. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт средств учреждения сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8. Обеспечивает проведение в учреждении СОУТ с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

9. Реализует мероприятия по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

10. Беспрепятственно допускает к изучению состояния условий и охраны труда в образовательном учреждении уполномоченного лица по охране труда профсоюза, штатных и внештатных технических инспекторов труда профсоюза.

Организация профсоюза:

1. Координирует деятельность уполномоченного лица по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении им защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает профсоюзную организацию необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов его деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательном учреждении, организует и проводит семинары.

2. Осуществляет контроль над состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением своих обязанностей в соответствии со статьями 25 и 370 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3. Организует проведение проверок выполнения, включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательного учреждения.

4. Осуществляет профсоюзный контроль над условиями труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

5. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7. Способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

8. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда профкома образовательного учреждения, оказывает помощь в его работе по осуществлению общественного контроля над состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9. Стороны Соглашения обязуются содействовать реализации права уполномоченного лица по охране труда профсоюзной организации учреждения

10. Предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учебы: отсутствие нормальной освещенности в учебных классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п., грубых нарушений нормативных требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

11. Стороны совместно организуют проведение ежегодного смотра-конкурса по охране труда, общественно-административного контроля по охране труда.

12. Неотъемлемой частью соглашения по охране труда являются Приложения № 1-4.

Приложение 1
к Соглашению по охране труда
на 2023-2026 учебный год
администрации и ППО ГБПОУ РБ СМК

Администрация и первичная профсоюзная организация ГБПОУ РБ СМК заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2023-2026 учебного года администрация колледжа обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

**ПЕРЕЧЕНЬ
мероприятий по охране труда**

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций».	В течение года	Специалист по охране труда
2.	Организация уголка по охране труда, приобретение необходимых наглядных пособий, проведение выставок по охране труда	В течение года	Специалист по охране труда
3.	Проведение общего технического осмотра зданий, сооружений на соответствие безопасности эксплуатации.	Ноябрь 2023 Март 2026	Комиссия
4.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда по согласованию с профкомом.	В течение учебного года	Комиссия
5.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников	Ноябрь 2023	Комиссия
6.	Специальная оценка условий труда рабочих мест	Июнь 2026	Комиссия

Технические мероприятия

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Модернизация производственного оборудования	В течение года	Администрация
2.	Реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем.	Июль-август 2023	Заместитель директора по АХЧ
3.	Установка осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ
4.	Очистки вентиляционных установок, световых фонарей.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ
5.	Реконструкция и модернизация зданий, помещений, сооружений с целью выполнения норм санитарных требований, строительных норм и правил.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ
6.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Предварительные и медицинские осмотры работников	Апрель-май	Администрация
2.	Оборудование учебных кабинетов аптечками первой медицинской помощи	В течение года	Заместитель директора по АХЧ
3.	Оборудование рабочих мест.	Июнь-август 2023	Администрация

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Выдача специальной одежды, средств индивидуальной защиты	1 раз в год	Заместитель директора по АХЧ
2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	По мере необходимости	Заместитель директора по АХЧ
3.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током.	По мере необходимости	Заместитель директора по АХЧ

Мероприятия по пожарной безопасности

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Выполнение работ по проверке эксплуатации пожарной сигнализации	Постоянно	Заместитель директора по АХЧ
2.	Организация обучения работающих и учащихся мерами обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	В течение года	Заместитель директора по АХЧ, специалист по ОТ
3.	Содержание запасных эвакуационных выходов в надлежащем состоянии.	Постоянно	Заместитель директора по АХЧ

Приложение 2
к Соглашению по охране труда
на 2023-2026 год
администрации и ППО ГБПОУ РБ СМК

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, дающих право на получение
бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№	Перечень работ и профессий	Норма выдачи	Количество работников
1.	Фельдшер	5 литров в год	1
2.	Водитель	5 литров в год	1
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	5 литров в год	3

Приложение 3
к Соглашению по охране труда
на 2023-2026 учебный год
администрации и ППО ГБПОУ РБ СМК

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость работ, Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин
1.	Моющие средства и мыло	шт.	120	5400 РБ	постоянно	Заместитель директора по АХЧ	20	14	–	–
2.	Электрические лампочки и ЛДС, энергосберегающие.	шт.	750	100000 РБ	постоянно	Заместитель директора по АХЧ	195	130	–	–
3.	Мед. аптечка (приемная, столовая, вахта, мед. пункт, автотранспорт)	шт.	6	2100 РБ	постоянно	Заместитель директора по АХЧ, фельдшер	195	130	–	–
4.	Индивидуальные средства защиты (ГДЗК)	шт.	4	8000 РБ	постоянно	Заместитель директора по АХЧ	4	4	–	–
5.	Косметический ремонт			100000 РБ	ежегодно	Заместитель директора по АХЧ	195	130	–	–
6.	Замер сопротивления эл. проводов			50000 РБ	1 раз в 3 года	Заместитель директора по АХЧ	195	130	–	–

Итого: 265500

Приложение 4
к Соглашению по охране труда
на 2023-2026 учебный год
администрации и ППО ГБПОУ РБ СМК

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, выделяемым спецодежду

№	Профессия и должность	Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Щиток защитный лицевой или очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
2.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с точечным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Куртка ватная (в зимнее время)	1 шт. 12 пар дежурные дежурная
3.	Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
4.	Дежурный по общежитию	Халат х/б	1 шт.
5.	Фельдшер	Халат х/б белый	1 шт.
7.	Работники библиотеки (заведующий, библиотекарь)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
от «____» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«____» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К. Алапаева
«____» _____ 2023 г.

**СПИСОК профессий и должностей,
подлежащих периодическому медицинскому осмотру**

1 раз в год:

1. Преподаватель;
2. Концертмейстер;
3. Директор;
4. Заместитель директора по УР;
5. Заместитель директора по ОБ;
6. Заместитель директора по АХЧ;
7. Заведующий детской музыкальной школой;
8. Заведующий учебно-производственной практикой;
9. Заведующий библиотекой;
10. Юрисконсульт;
11. Специалист по кадрам;
12. Экономист 1 категории;
13. Бухгалтер;
14. Главный бухгалтер;
15. Методист;
16. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
17. Воспитатель;
18. Секретарь учебной части;
19. Секретарь руководителя;
20. Администратор;
21. Комендант учебного корпуса;
22. Дежурный по общежитию;
23. Водитель;
24. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
25. Гардеробщица;
26. Фельдшер;
27. Инженер-программист;
28. Настройщик пианино и роялей;
29. Педагог-организатор
30. Педагог-психолог
31. Специалист по охране труда 1 категории
32. Звукооператор.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к коллективному договору
от «_____» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«_____» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К Алапаева
«_____» _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, при принятии которых требуется заключение договоров о полной материальной ответственности

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Заместитель директора по АХЧ
5. Методист
6. Звукооператор
7. Комендант учебного корпуса
8. Фельдшер
9. Заведующий библиотекой
10. Заведующий производственной практикой
11. Заведующий ДМШ
12. Воспитатель
13. Специалист по кадрам
14. Секретарь учебной части
15. Бухгалтер
16. Экономист

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
от «_____» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«_____» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К Алапаева
«_____» _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – работники) образовательной организации «ГБПОУ РБ СМК» (далее – образовательная организация) разработано в соответствии с

– Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 14 ноября 2018 г № 543 (в ред. Постановления Правительства РБ от 22.10.2020 № 633);

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;

– Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан;

– и иными нормативными актами трудового законодательства Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

– базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

– минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКЕ);

– размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

– условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

– условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

– условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Директор колледжа утверждает Положение об оплате труда работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526. (в ред. Постановления Правительства от 08.08.2012 г. № 277).

При расчете минимальных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Минимальные оклады работников государственных учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан, по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, рассчитываются с учетом базовой единицы в размере 4122 руб., определенной Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 8 ноября 2019 года № 665 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» (п. 3 в ред. Постановления Правительства РБ от 22.10.2020 г. № 633).

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются директором колледжа в соответствии с п.1.5 на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в настоящее Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством культуры Республики Башкортостан и Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее – оплата за фактическую нагрузку).

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Лица, кроме медицинских и педагогических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Директор колледжа несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом Министерства.

Основной персонал учреждения – его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников ГБПОУ РБ СМК устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами директором колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- за почетное звание;

- молодым педагогам;
- работникам культуры за должностное категорирование;
- за высшее профессиональное образование;
- за выслугу лет;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
- за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ,
- педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- за квалификационную категорию медицинским работникам;
- водителям автомобилей всех типов;
- к окладу по занимаемой должности;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует нового оклада, ставки заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам колледжа в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются иные стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии.

3. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости. (абзац введен Постановлением Правительства РБ

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	12258	11390	10630	9762

3.3 Размеры должностных окладов заместителей директора колледжа, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора.

3.4. Объемные показатели деятельности колледжа и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 12 настоящего Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:			
<i>1 квалификационный уровень:</i> заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и др. структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,3	9481	
<i>2 квалификационный уровень:</i> заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения	2,30	9481	0,10

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5-10% ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент директору колледжа устанавливается Министерством культуры Республики Башкортостан.

3.8. С учетом условий труда заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Министерство культуры Республики Башкортостан может устанавливать директору выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Условия оплаты труда руководителя

учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

На основании решения руководителя учреждения в пределах, утвержденных (согласованных) Министерством планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности по государственным бюджетным и автономным учреждениям, осуществляется премирование:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителей фиксируется в локальном нормативном акте Министерства.

Система премирования заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей и работников фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.10. Заместителям руководителя учреждения, главным бухгалтерам и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, закрепляется в трудовом договоре и не может превышать 360 часов в год. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству допускается только с письменного разрешения Министерства.

4. Условия оплаты труда работников ГБПОУ РБ СМК

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов	Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
<i>1 квалификационный уровень:</i> секретарь учебной части	1,15	4741
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
<i>2 квалификационный уровень:</i> концертмейстер, педагог-организатор	2,039	8405
<i>3 квалификационный уровень:</i> воспитатель, педагог-психолог, методист	2,089	8611
<i>4 квалификационный уровень:</i> преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор	2,139	8817

4.2. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащих первого уровня»:			
<i>1 квалификационный уровень:</i> комендант, архивариус, дежурный по общежитию	1,15	4741	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
<i>1 квалификационный уровень:</i> администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник программист	1,40	5771	
<i>2 квалификационный уровень:</i> заведующий складом	1,40	5771	0,05
<i>3 квалификационный уровень:</i> заведующий производством (шеф-повар)	1,40	5771	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	1,90	7832	
<i>1 квалификационный уровень:</i> инженер по охране труда, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, инженер-программист (программист)	1,90	7832	
<i>3 квалификационный уровень:</i> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться – внутри должностная категория	1,90	7832	0,10
<i>4 квалификационный уровень:</i> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,90	7832	0,15

4.3. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда – 7832 рубля;
контрактный управляющий – 9004 рубля;
специалист по закупкам – 7832 рубля.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

5.2. Минимальные размеры окладов рабочих колледжа с учётом базовой единицы устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	4122
2 разряд	1,05	4329
3 разряд	1,1	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,4	5771
7 разряд	1,55	6390
8 разряд	1,7	7008

Минимальный оклад водителю автобуса, или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся, устанавливается по 8 разряду.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты с учетом специфики учреждения;
- 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 сверхурочную работу;
- за работу в сельской местности.

6.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

6.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.2.4. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

6.2.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, осуществляется в порядке, установленном законодательством.

6.2.6. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

№	Наименование выплат	Размер, %
1.	Работникам учреждения, работающим непосредственно в интернате	15
2.	Преподавателям национального языка и литературы профессиональных образовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	15

6.2.7. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, сверхурочная работа), устанавливаются в соответствии со статьями 149-152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Компенсационные выплаты определяются по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

6.4. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

6.5. Применение выплат компенсационного характера не образует новой ставки заработной платы, оклада и не учитывается при начислении стимулирующих и других компенсационных выплат.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

– выплаты по повышающим коэффициентам, указанные в пункте 2.2 настоящего Положения;

– персональный повышающий коэффициент;

– премиальные и иные стимулирующие выплаты.

7.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

7.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях

стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1.	Первая квалификационная категория	0,35
2.	Высшая квалификационная категория	0,55
3.	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4.	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5.	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6.	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

7.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, – в размере 0,3 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

7.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), – в размере 0,35 к оплате за фактическую нагрузку.

7.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), – в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

7.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», – в размере 0,35 к оплате за фактическую нагрузку.

7.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», – в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

7.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», – в размере 0,20, «Народный», – в размере 0,35 к оплате за фактическую нагрузку при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 7.3.3 – 7.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

7.3.8. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ по музыкально-теоретическим дисциплинам: элементарной теории музыки, гармонии, сольфеджио, музыкальной литературе, народной музыкальной культуре (для групповых занятий) – в размере 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

7.3.9. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование – в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

7.3.10. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,1;
- второй категории – 0,05;
- третьей категории – 0,03.

7.3.11. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за выполнение
работ, не входящих в должностные обязанности
работников учреждений***

№ п/п	Наименование вида работ**	Размеры повышающих коэффициентов
1.	Классное руководство (в группах) в профессиональных образовательных организациях	0,10
2.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
3.	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями)	0,15

<*> При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

<***> Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников учреждения, размеры выплат определяются локальными нормативными актами этого учреждения.

Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

7.3.12. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам учреждения, кроме педагогических работников и работников библиотек, за выслугу лет в соответствии со стажем работы, дающим право на получение этой надбавки согласно пункту 11.3 настоящего Положения, – в следующих размерах:

(в ред. Постановления Правительства РБ от 22.10.2020 № 633)

от 5 лет до 10 лет – 0,10;

от 10 лет до 20 лет – 0,20;

от 20 лет до 25 лет – 0,30;

от 25 лет и выше – 0,40.

Максимальный размер надбавки не может превышать 40% от оклада (должностного оклада).

7.3.13. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности – в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – 0,20;

от 10 до 15 лет – 0,25;

от 15 до 20 лет – 0,35;

20 лет и выше – 0,40.

7.3.14. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения – в следующих размерах при наличии:

высшей квалификационной категории – 0,20;

первой квалификационной категории – 0,15;

второй квалификационной категории – 0,10.

7.3.15. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя – в размере:

0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)),

7.3.16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

7.4. Критерии для премирования и установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников в порядке, предусмотренном Министерством, и утверждаются локальным актом учреждения.

7.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до 4 минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к ПКГ.

7.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

(п. 8.6 в ред. Постановления Правительства РБ от 22.10.2020 № 633)

7.7. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам колледжа:

Наименование категории работников колледжа	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам колледжа
Педагогические работники	Качество образования, динамика учебных достижений, обучающихся; достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа; достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга; организация внеурочной работы; уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами; участие работника в научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения; разработка авторских программ, факультативов, элективных курсов и др.; повышение квалификации; организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; состояние учебного кабинета; высокий уровень исполнительской дисциплины; проведение экспертизы во время аттестации преподавателей (до 0,1 %).

Заместители директора	организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжа (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.); сохранение контингента обучающихся; формирование благоприятного психологического климата в коллективе; обеспечение санитарно-гигиенических условий в колледже; состояние отчетности, документооборота в колледже; снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков студентами уроков без уважительной причины.
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; качество подготовки и организации ремонтных работ; своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса.
Работники бухгалтерии	разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов; качественное ведение документации; своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности; своевременная и успешная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности; своевременная и успешная сдача персонифицированного учета.
Библиотекари	сохранение и развитие библиотечного фонда; содействие педагогическому коллективу, студентам в организации учебно-воспитательного процесса; пропаганда чтения как формы культурного досуга; высокая читательская активность обучающихся; содействие и участие в мероприятиях колледжа; оформление стационарных, тематических выставок; внедрение информационных технологий в работу библиотеки; формирование актива библиотеки
Водители	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; отсутствие ДТП, нарушений ПДД; обеспечение безопасной перевозки детей
Обслуживающий персонал	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; высокий уровень исполнительской дисциплины; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; проведение генеральных уборок высокого качества

7.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов к должностным окладам работников Колледжа производится при:

– увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада;

– получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом

нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.9. Премирование работников осуществляется в виде выплат работникам дополнительно к заработной плате в виде разового материального поощрения лишь в тех случаях, когда работник не допускал нарушений трудовой дисциплины, добросовестно выполнял свои должностные обязанности.

Премирование работников Колледжа осуществляется за счет фонда материального поощрения при наличии соответствующих денежных средств.

7.10. Премия работникам начисляется за фактически отработанное время на должностной оклад с учетом надбавок и доплат и выплачивается на основании приказа директора Колледжа.

7.11. Выплата премии работникам производится по итогам учебного года, в связи с праздничными и юбилейными датами, за высокие результаты, показанные студентами класса или преподавателями и концертмейстерами на конкурсах, олимпиадах и т.д.

7.12. Положение распространяется на административных работников, руководителей структурных подразделений, преподавателей, концертмейстеров, служащих, рабочих и младший обслуживающий персонал, отличившиеся в выполнении установленных показателей премирования.

7.13. Основными показателями для начисления премий являются:

7.13.1. Для заместителей директора:

- выполнение плана работы;
- положительные результаты по итогам государственных экзаменов;
- участие преподавателей, концертмейстеров, учащихся колледжа в проводимых городских концертах и других мероприятиях.

7.13.2. Для председателей предметно-цикловых комиссий:

- выполнение плана работы ПЦК;
- ведение на высоком уровне работы по профориентации;
- разработка программ и внедрение новых методик преподавания на ПЦК;
- участие преподавателей ПЦК и студентов в концертной деятельности

7.13.3. Для классных руководителей:

- выполнение плана работы;
- проведение внеклассной работы, в т.ч. общеколледжных мероприятий
- отсутствие нарушений дисциплины в группе.

7.13.4. Для преподавателей и концертмейстеров:

- высокие и стабильные результаты на государственных экзаменах;
- поступление в вузы;
- высокие результаты, показанные студентами на городских, республиканских, зональных, всероссийских, международных конкурсах (звание лауреата), олимпиадах.

7.13.5. Для административно-обслуживающего персонала:

- высокие качественные результаты, связанные с выполнением своих служебных обязанностей,
- качественное выполнение особых заданий администрации.

7.14. Порядок премирования работников.

7.14.1. Руководители всех структурных подразделений подводят итоги работы преподавателей, сотрудников, концертмейстеров в конце учебного года, семестра, по результатам различных конкурсов, к юбилейным и праздничным датам.

7.14.2. Каждый работник должен представляться к премии индивидуально (замдиректора – директором; председатели ПЦК, классные руководители – замдиректора, преподаватели, концертмейстеры – председателями ПЦК; административно-обслуживающий персонал – замдиректора по АХЧ.)

Размер премии устанавливается директором совместно с главным бухгалтером и профсоюзным комитетом или представителем трудового коллектива, исходя из фонда экономии заработной платы.

7.14.3. Директор колледжа передает представления на согласование профкому.

7.14.4. Согласованный с профкомом список премируемых работников представляется директору Колледжа на утверждение.

7.15 Условия, по которым премия не выплачивается или сокращается:

7.15.1. Работники, виновные в нарушении производственно-трудоустройственной дисциплины, могут быть полностью или частично лишены премии.

7.15.2. Лица, совершившие прогул, лишаются премии полностью.

7.16. Оказывать материальную помощь Работникам в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере до 10000 (десять тысяч) рублей;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере до 3000 (три тысячи) рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере до 10000 (десять тысяч) рублей;
- в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 3-х месяцев работника либо несовершеннолетних детей в размере до 10000 (десять тысяч);

- для организации похорон работника учреждения до 10000 (десять тысяч), выдавать одному из членов семьи или лицу, взявшему на себя обязанности по погребению (при наличии подтверждающих документов);

- на похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из учреждения, их семьям в размере до 5000 (пять тысяч);

- в связи с юбилейными датами сотрудников в размере до 5000 (пять тысяч) рублей;

- премировать в связи с получением Почетной грамоты Правительства РБ, Почетной грамоты, Благодарственного письма Министерства культуры в пределах имеющихся средств учреждения, но не более пятикратного размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам согласно постановлению Правительства Республики, Башкортостан от 24 марта 2014 года № 115;

- в связи с профессиональными праздниками: день Учителя, 23 февраля, 8 Марта, день пожилого человека, день работников культуры.

- в связи с уходом на пенсию при достижении пенсионного возраста и при наличии средств сотруднику учреждения выплачивается компенсация до 5 окладов, преподавателям – в размере 5 ставок;

7.17. Материальная помощь носит единовременный характер, ее размер определяется конкретными обстоятельствами, зависит от наличия фонда экономии заработной платы.

7.18. Материальная помощь, выплаченная по заявлению работника, в необходимых случаях, прилагаются соответствующие документы, подтверждающие наличие оснований ее получения.

7.19. Основанием к выплате материальной помощи является приказ директора Колледжа.

7.20. Конкретный размер материальной помощи утверждается приказом директора Колледжа.

7.21. Материальная помощь оказывается только штатным работникам.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

8.2. Тарификационный список преподавателей и концертмейстеров, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов, отведенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.3. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом – 1440 часов. На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников. Предельный объем учебной нагрузки других

работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

8.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и концертмейстерам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

8.6. Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы преподавателям профессиональных образовательных учреждений, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

8.7 Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, определяются путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включается оплата за отпуск (п. 9.9 в ред. Постановления Правительства РБ от 22.10.2020 N 633)

8.8. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4
Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, слушатели, обучающиеся по дополнительным профессиональным программам, и работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования	0,10	0,07	0,05
Студенты	0,12	0,10	0,05
Аспиранты, слушатели образовательных организаций по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

8.9. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов и председателей государственных экзаменационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных в таблице пункта 8.8 настоящего Положения, применяются в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением учреждений, организаций и предприятий, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

При оплате труда работников, занятых по совместительству, установить повышающие коэффициенты за квалификационную категорию за фактическую нагрузку.

8.10. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

– увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

– получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.11. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

9. Порядок определения уровня образования

9.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям преподавателя, концертмейстера, педагога-психолога.

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

10. Порядок определения стажа работы

10.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

10.2. В стаж педагогической работы засчитываются:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего Положения;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 13.2 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 14 настоящего Положения.

10.3. В общий стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет работникам государственных учреждений культуры и искусства, за исключением педагогических работников и работников библиотек, включаются:

а) время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, в аппарате Министерства культуры Республики Башкортостан, Министерства культуры и национальной политики Республики Башкортостан и местных органов самоуправления.

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

г) время обучения работников государственных учреждений культуры и искусства в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в аппарате: профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов.

10.4. В общий стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет работникам библиотек, включаются:

а) время работы в библиотеках и книжных палатах независимо от ведомственной подчиненности в качестве руководителей, специалистов и технических исполнителей;

б) время работы в качестве научных сотрудников в научных библиотеках;

в) время работы в библиотечных коллекторах в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

г) время работы в должности штатного преподавателя по курсам библиотековедения, библиографии, истории книги и книговедения, научной информации в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и в учебно-курсовой сети;

д) время работы в институтах культуры и других учреждениях высшего образования, готовящих библиотечных работников, библиотечных техникумах, культурно-просветительных учреждениях в качестве заведующего кабинетом и лаборанта кабинета, заведующего научной лабораторией, лаборанта научной лаборатории, осуществляющих деятельность в области библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения и научной информации;

е) время работы в должности учителя общеобразовательного учреждения, если учитель по состоянию здоровья был направлен на работу в школьную библиотеку, а также в детское или юношеское отделение библиотеки для взрослых;

ж) время военной службы, если в течение года после увольнения с этой службы граждане поступили на работу в библиотеку.

10.5. Кроме того, в стаж библиотечной работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

а) время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства;

б) время работы на освобожденной должности в партийных и комсомольских органах;

в) время работы в аппаратах органов партийно-государственного и народного контроля;

г) время службы в Вооруженных Силах СССР (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах КГБ).

10.6. В стаж библиотечной работы также засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности,

непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа на должностях, перечисленных в подпунктах «а» – «д» пункта 11.4 настоящего Положения:

- время работы в аппаратах органов государственной власти и управления, чья деятельность непосредственно связана с отраслью культуры;
- время работы в качестве редактора специального периодического издания или методической литературы по вопросам библиотечной работы;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
- время обучения с отрывом от производства в аспирантуре, в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров;
- время работы на освобожденной должности профсоюзного работника, избранного (делегированного) в профсоюзные органы;
- время работы на выборных должностях председателя и заместителя председателя колхоза.

11. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

(в ред. Постановления Правительства РБ от 22.10.2020 № 633)

11.1. Образовательные учреждения относятся к I или II группам по оплате труда руководителей на основе среднегодового количества обучающихся в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителя	Среднегодовое количество обучающихся
I	101 и более
II	до 100

11.2. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два ближайших года.

11.3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

11.4. Государственное бюджетное учреждение культуры и искусства Республиканский учебно-методический центр по образованию Министерства культуры Республики Башкортостан относится к I группе по оплате труда руководителей.

12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

12.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

- время нахождения на военной службе по контракту – из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – из расчета один день военной службы за два дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

12.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в

войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором пункта 13.1 настоящего Положения;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

12.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в пунктах 13.1 и 13.2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям – организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

- преподавателям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;

- педагогам-психологам;

- методистам, старшим методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- концертмейстерам.

12.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

12.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего образования или среднего профессионального образования педагогического профиля.

12.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

12.7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 13.2 настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**13. Перечень учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников образования**

№ п/п	Наименование учреждения и организаций	Наименование должности
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кино-театры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методических отделов республиканской, краевой, областной больниц.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к коллективному договору
от «_____» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«_____» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К Алапаева
«_____» _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС) ГБПОУ РБ СМК

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы КТС в соответствии с законодательством.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и администрацией колледжа, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в колледже, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. КТС избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива ГБПОУ РБ СМК.

Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины, участвующих на собрании (конференции).

При выбытии члена КТС взамен в том же порядке избирается другой.

3. Численность КТС – 4 чел.

4. Срок полномочий 3 года (ст. 384 ТК РФ)

5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

6. Приём заявлений в КТС производится секретарем в помещении ГБПОУ РБ СМК в рабочие дни с 09.00 до 17.00 часов.

7. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение. Журнал заполняется по форме, прилагаемой к настоящему Положению.

8. Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда узнал или должен узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам этого срока КТС может его восстановить и разрешить спор, по существу.

9. КТС обязан рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и администрацию.

10. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, о чем работник и администрация должны быть извещены.

В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново.

11. КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов.

12. Представители профсоюзов могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

13. По требованию КТС администрация обязана представить все необходимые расчеты и документы.

14. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

15. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в ее состав членов.

16. Решение КТС принимает большинством голосов, присутствующих на заседании членов комиссии. Председатель КТС имеет право на 2 голоса.

17. На заседании КТС ведется протокол, в котором отмечаются дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание спора, выступления участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.

18. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения.

Решение КТС подписывается председательствующим на заседании и секретарем и заверяется печатью.

19. Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

20. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

21. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в районный (городской) суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

22. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в районный (городской) суд в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

23. Решение КТС по трудовым спорам подлежит исполнению администрацией в трехдневный срок 10 дней, предусмотренных на обжалование.

Решение комиссии о восстановлении на работу незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

24. В случае неисполнения администрацией решений КТС в установленный срок работнику комиссией выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа по прилагаемой к настоящему Положению форме.

Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) суд.

25. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения в районный (городской) суд, решение комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный исполнитель.

26. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавая удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своем заседании.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к коллективному договору
от «_____» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«_____» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К. Алапаева
«_____» _____ 2023 г.

СОСТАВ КОМИССИИ ПО ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОМУ УЧЕТУ

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность
1	Фаизова Татьяна Анатольевна	Экономист
2	Соловьева Лилиана Айратовна	Специалист по кадрам

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к коллективному договору
от «_____» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«_____» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К Алапаева
«_____» _____ 2023 г.

СОСТАВ КОМИССИИ ПО РАССМОТРЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

О комиссии по трудовым спорам ГБПОУ РБ СМК

1. Общие положения

Конституция Российской Федерации (п. 4 ст. 37), закрепив основные трудовые права, провозгласила право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется главой 60 (ст.ст. 381-397) Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах, кроме того, определяется гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам и суды (ст. 382 ТК РФ).

Вступивший в силу с 1 февраля 2002 года ТК РФ (ст. 381) дает следующее определение индивидуального трудового спора: «Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

Таким образом, разногласия, которые возникли между работником и работодателем, являются трудовым спором только тогда, когда о них заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам или суд).

Субъектами трудового спора являются работодатель и работник, состоящий в трудовых отношениях с данным работодателем. Кроме того, ч. 2 ст. 381 ТК РФ впервые индивидуальным трудовым спором признается также спор:

– между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;

– между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В соответствии со ст. ст. 11, 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 11 Закона Республики Башкортостан «О профессиональных союзах» представлять и защищать права и интересы работника – члена профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в праве профсоюзы и их органы.

2. Образование комиссий по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) образуются по инициативе работников и (или) работодателя (ч. 1 ст. 384 ТК РФ).

В соответствии с ТК РФ, Генеральным соглашением между Правительством Республики Башкортостан и Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан КТС образуются на паритетных началах, т.е. из равного числа представителей работников и работодателя.

Порядок избрания (утверждения) членов КТС от работников, т.е. порядок голосования (тайное или открытое), порядок принятия решения (простое или квалифицированное большинство), может установить общее собрание (конференция) работников организации. При этом по сложившейся практике общее собрание является правомочным, если в нем участвует более половины работников организации, а конференция – не менее двух третей делегатов конференции.

При делегировании представителей работников профсоюзный комитет принимает решение с оформлением соответствующего протокола и меры к их последующему утверждению общим собранием (конференцией).

Представители работодателя назначаются в КТС приказом (распоряжением) руководителя организации.

Впервые ТК РФ устанавливает, что КТС организации имеет свою печать, а организационно-техническое обеспечение ее деятельности осуществляется работодателем (ч. 4 ст. 384 ТК РФ).

Состав комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

№	Ф.И.О.	Занимаемая должность
1.	Ниренберг Надежда Александровна	Преподаватель
2.	Семенов Александр Андреевич	Преподаватель
3.	Ельченинова Тамара Николаевна	Методист
4.	Кантюкова Наталья Анатольевна	Заведующая библиотекой

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
к коллективному договору
от «___» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«___» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К. Алапаева
«___» _____ 2023 г.

ТИПОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № ___

«___» _____ 2023 г.

г. Салават

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж (ГБПОУ РБ СМК), в лице директора _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

_____ (Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения.

1.1 Настоящий трудовой договор регулирует трудовые и иные связанные с ними отношения между Работником и Работодателем.

1.2. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу в должности:

_____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)
_____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

1.3. Данный договор является договором по основной работе (по совместительству).

1.4. Договор заключен: на определенный срок.

1.5 Дата начала работы «___» ____ 20__ года.

окончание работы «___» ____ 20__ года.

1.6. Обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора

1.7. Срок испытания: _____.

2. Права и обязанности Сторон:

2.1. Права работника:

Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;

– отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– на обязательное социальное страхование, предусмотренное действующим законодательством.

2.2. Обязанности Работника:

– добросовестное и своевременное выполнение своих трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, настоящим трудовым договором, другими локальными нормативными актами и распорядительными документами Работодателя, а также выполнять иные распоряжения Работодателя в рамках своей трудовой функции;

– подчинение Правилам внутреннего трудового распорядка колледжа, соблюдение трудовой дисциплины;

– соблюдение правил и норм техники безопасности при производстве работ;

– использование всего рабочего времени при производительности труда;

– бережное отношение к имуществу работодателя и других работников;

– по поручению работодателя-выезд в командировки.

2.3. Права Работодателя:

Работодатель имеет право:

– изменять и расторгать трудовой договор с работником в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

– переводить в установленном порядке, в случае производственной необходимости, замещения временно отсутствующего работника на работу, не обусловленную настоящим договором;

– поощрять работников за эффективный добросовестный труд;

– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка колледжа;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.4. Работодатель обязан:

– предоставлять работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора, предоставлять в его распоряжение необходимые технические и материальные средства в исправном состоянии, оборудовать его рабочее место;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, предусмотренные локальными нормативными актами колледжа;

– осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральным законодательством.

3. Режим работы и отдыха:

3.1. Работнику устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка

3.2. Работнику предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка: основной продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный согласно коллективному договору.

3.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при имеющейся возможности.

4. Оплата труда Работника:

4.1. Работнику устанавливается должностной оклад (тарифная ставка) _____ рублей в месяц

Выплата компенсационного характера уральский коэффициент – 15%;

Выплата стимулирующего характера _____

Надбавка (доплата и другие выплаты) _____

4.2. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: «10» и «25» числа.

5. Характеристика условий труда
(ЗАПОЛНЯЕТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ СОУТ):

5.1. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и опасности: характеризуются факторами, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест. Допустимые условия труда условно относят к безопасным (2 класс).

5.2. Условия труда на рабочем месте по степени травмобезопасности: допустимые (2 класс)

5.3. Средства индивидуальной защиты на рабочем месте: СИЗ не предусмотрены.

5.4. Особый характер работы: нет.

5.5. Работнику предоставляются следующие компенсации и льготы за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: нет.

6. Ответственности сторон:

6.1. Работник несет ответственность в соответствии с законодательством:

– за невыполнение или нарушение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором и должностной инструкцией;

– за ущерб, причиненный Работодателю виновными действиями (бездействием) Работника;

– за разглашение сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну учреждения;

6.2. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством за нарушение или невыполнение обязательств по настоящему трудовому договору.

7. Прочие условия:

7.1. Данный трудовой договор, может быть, расторгнут сторонами в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. Условия данного трудового договора могут быть изменены с взаимного согласия сторон путем заключения соответствующих Соглашений об изменении условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ), а также в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Все споры, вытекающие из данного трудового договора, рассматриваются в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

7.4. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

8. Адреса и реквизиты сторон:

«РАБОТОДАТЕЛЬ»:

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Башкортостан
Салаватский музыкальный колледж (ГБПОУ
РБ СМК)
ИНН 0266006071
КПП 026601001
ОГРН 1020231998508
Адрес: 453266, Республика Башкортостан,
г. Салават, б. Космонавтов д. 41 а

«РАБОТНИК»:

Ф.И.О.
Паспорт:
Выдан:
Дата выдачи:
ИНН
СНИЛС
Адрес:

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

«_____» _____ 2023 г.

г. Салават

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж, в лице директора _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

_____ (Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1 Настоящий трудовой договор регулирует трудовые и иные связанные с ними отношения между Работником и Работодателем.

1.2. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу в должности:

преподаватель

_____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

1.3. Трудовая функция Работника, ее объем и содержание определяется должностной инструкцией и отражается в том числе в расписании занятий, графике работы, индивидуальном плане работы. Она включает в себя учебно-методическую, научную и воспитательную работу. Индивидуальный план утверждается заместителем директора по учебной работе на каждый учебный год в пределах срока действия договора и хранится у Работодателя.

1.4. Данный договор является договором по основной работе.

1.5. Настоящий трудовой договор является договором на неопределенный срок.

1.6. Работнику устанавливается предельный объем учебной нагрузки – не более 1440 часов в учебном году.

1.7. Объем учебной нагрузки на каждый учебный год работнику определяется тарификационным списком.

2. Срок действия договора

2.1. Настоящий договор является бессрочным.

2.2. Дата начала работы – с _____

3. Права и обязанности сторон:

3.1 На преподавателя возлагаются следующие должностные обязанности:

– провести учебные занятия по учебным предметам, курсам, дисциплинам образовательной программы;

– организовывать самостоятельную работу обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам образовательной программы;

– руководить учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена);

– консультировать обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины, ориентированного на освоение квалификации);

– осуществлять текущий контроль, оценку динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины;

– выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися и выполнять задания, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины;

– создавать условия для воспитания и развития обучающихся, мотивировать их

деятельность по освоению учебного предмета, курса, дисциплины, выполнению заданий для самостоятельной работы;

- использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации по этим вопросам на основе наблюдения за освоением обучающимся профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины, ориентированного на освоение квалификации);

- использовать педагогически обоснованные формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, применять современные технические средства обучения и образовательные технологии, в том числе при необходимости осуществлять электронное обучение, информационно-коммуникационные технологии, электронные образовательные и информационные ресурсы с учетом специфики образовательных программ, требований федерального государственного образовательного стандарта СПО, особенностей преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины, задач занятия, вида занятия, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, стадии профессионального развития, возможностей освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания;

- обеспечивать на занятиях порядок и сознательную дисциплину;

- консультировать обучающихся на этапах выбора темы, подготовки и оформления проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ, в процессе прохождения практики;

- контролировать и оценивать процесс и результаты выполнения и оформления проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ, отчетов о практике; проверять готовность выпускника к защите выпускной квалификационной работы, давать рекомендации по совершенствованию и доработке текста;

- контролировать и оценивать работу обучающихся на учебных занятиях и самостоятельную работу, успехи и затруднения в освоении программы учебного предмета, курса, дисциплины, определять их причины, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания;

- знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности и корпоративной культурой организаций-партнеров, вводить ее элементы в образовательную среду;

- проводить конференции, выставки, конкурсы профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий;

- разрабатывать задания, участвовать в работе оценочных комиссий, готовить обучающихся к участию в конференциях, выставках, конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсах и аналогичных мероприятиях в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины;

- анализировать проведение учебных занятий и организацию самостоятельной работы обучающихся, вносить коррективы в рабочую программу, план изучения учебного предмета, курса, дисциплины, задания для самостоятельной работы, собственную профессиональную деятельность;

- контролировать и оценивать результаты освоения учебного предмета, курса дисциплины в процессе промежуточной аттестации;

- обеспечивать сохранность и эффективное использование учебного оборудования;

- оценивать освоение образовательной программы при проведении итоговой аттестации в экзаменационной комиссии;

- использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации контроля и оценки, применять современные оценочные средства, обеспечивать объективность оценки, охранять жизнь и здоровье обучающихся в процессе публичного представления результатов оценивания: соблюдать предусмотренную процедуру контроля и методики оценки; соблюдать нормы педагогической этики, устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с обучающимися для обеспечения достоверного оценивания; корректно интерпретировать результаты контроля и оценки;

- составлять отзыв на проектные, исследовательские, выпускные квалификационные работы (для преподавания по программам СПО и ДПП);
- анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики, оценочных средств, корректировать их и собственную оценочную деятельность;
- разрабатывать и обновлять рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин СПО;
- планировать занятия по учебным предметам, курсам, дисциплинам программ СПО профессионального обучения;
- вести документацию, обеспечивающую реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин СПО;
- анализировать примерные программы, оценивать и выбирать учебники, учебные и учебно-методические пособия, электронные образовательные ресурсы и иные материалы, разрабатывать и обновлять рабочие программы, планы занятий, оценочные средства и другие методические материалы по учебным предметам, курсам, дисциплинам СПО;
- формулировать примерные темы проектных, исследовательских работ обучающихся, выпускных квалификационных работ с учетом необходимости обеспечения их практик ориентированности и соответствия требованиям ФГОС СПО;
- взаимодействовать при разработке рабочей программы со специалистами, преподающими смежные учебные предметы, курсы, дисциплины;
- вести учебную, планирующую документацию, документацию учебного помещения на бумажных и электронных носителях;
- создавать отчетные и информационные материалы;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивает в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

Преподаватель должен

- Приходить на работу за 10 минут до начала занятий;
- Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики. Соблюдает Устав Колледжа, правила внутреннего трудового распорядка. Уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.
- Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни.
- Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.
- Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями.
- Проводить занятия, согласно установленного и утвержденного заместителем директора организации расписания. Несоблюдение или самовольное изменение расписания недопустимо.
- На занятиях по отношению к учащимся быть доброжелательным и лояльным, проявлять корректность и вежливость в разговорах с администрацией и родителями. Принимать меры по предотвращению и ликвидации конфликтных ситуаций.
- Систематически повышать свой профессиональный уровень.
- Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.
- Разрабатывать совместно с преподавателями специальных и профилирующих дисциплин тематические планы и программы и принимает участие в формировании репертуара творческого коллектива.
- Проводить индивидуальные и групповые учебные занятия с обучающимися, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, а также

современных информационных технологий.

- Формировать у обучающихся исполнительские навыки, прививает им навыки ансамблевого исполнения, способствует развитию у них художественного вкуса, расширению музыкально-образных представлений и воспитанию творческой индивидуальности, организовать их самостоятельную деятельность, используя современные образовательные технологии, включая информационные и компьютерные технологии, а также цифровые образовательные ресурсы.

- Обеспечивать профессиональное исполнение музыкального материала на уроках, экзаменах, зачетах, концертах.

- Помимо педагогической деятельности вести воспитательную и концертно-просветительскую работу.

- Проводить дополнительные занятия при необходимости.

- Выезжать со студентами на конкурсы.

- Поддерживать учебную дисциплину, контролировать режим посещения занятий.

- Преподавателю можно завершить рабочий день раньше утвержденного расписания, в случае отсутствия студента, только с разрешения администрации.

- Оценивать эффективность обучения, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, участвует в аттестации обучающихся.

- Вносить предложения по улучшению образовательного и воспитательного процесса в колледже.

- Принимать участие в разработке тематических планов, программ.

- Участвовать в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой.

- Предоставлять методические работы для защиты на цикловых комиссиях.

- Обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся в период образовательного процесса.

- Предоставлять в учебную часть в сроки, определенные администрацией, личные расписания и проводить занятия в соответствии с ним.

- Вести журналы (групповых и индивидуальных занятий), ежедневно их заполнять согласно инструкции и предоставлять в учебную часть для проверки.

- Обучатся на курсах повышения квалификации 1 раз в 3года в объеме 72часа, повышая мастерство и образовательный уровень.

- Участвовать в семинарах, конференциях, мастер-классах.

- Выглядеть опрятным и аккуратным, соблюдать дресс-код.

- Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

- В случае производственной необходимости заменяет других преподавателей.

- Может совмещать работу преподавателя с концертмейстерской деятельностью только с разрешения работодателя.

- В случае внезапного заболевания, должен сообщить об этом в приемную (тел. 33-59-30) или председателю ПЦК, или заместителю директора по УВР. Письменно извещать председателя ЦК или заместителя директора по УР о переносах учебных занятий.

3.2. Преподаватель должен знать:

- Локальные акты колледжа в части организации образовательного процесса и работы учебного кабинета;

- Преподаваемую область научного знания и профессиональной деятельности, актуальные проблемы и тенденции ее развития, современные методы;

- Требования ФГОС СПО, содержание примерных и типовых образовательных программ, учебников, учебных пособий (в зависимости от реализуемой образовательной программы, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины);

- Роль преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины в основной профессиональной образовательной программе;

- Электронные образовательные и информационные ресурсы, необходимые для организации учебной, исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся, написания выпускных квалификационных работ;
- Научно-методические основы организации учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельности обучающихся;
 - Требования к оформлению проектных и исследовательских работ, отчетов по практике;
 - Возрастные особенности обучающихся, особенности обучения одаренных детей и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения;
 - Педагогические, психологические и методические основы развития мотивации, организации и контроля учебной деятельности на занятиях различного вида;
 - Современные образовательные технологии профессионального образования;
 - Психолого-педагогические основы и методика применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов;
 - Требования охраны труда при проведении учебных занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и вне организации;
 - Основы эффективного педагогического общения, законы риторики и требования к публичному выступлению;
 - Цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся по программам СПО и ДПП;
 - Современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития в процессе освоения учебного предмета, курса. дисциплины, эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся;
 - Меры ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, находящихся под их руководством;
 - Законодательство Российской Федерации и локальные нормативные акты, регламентирующие проведение промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся по программам СПО и ДПП;
 - Отечественный и зарубежный опыт, современные подходы к контролю и оценке результатов профессионального образования и профессионального обучения;
 - Методику разработки и применения контрольно-измерительных и контрольно-оценочных средств, интерпретации результатов контроля и оценивания;
 - Нормы педагогической этики, приемы педагогической поддержки обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий;
 - Методологические и методические основы современного профессионального образования, ДПО и профессионального обучения;
 - Теорию и практику СПО, профессионального обучения и ДПО по соответствующим направлениям подготовки, специальностям, профессиям и видам профессиональной деятельности;
 - Требования профессиональных стандартов и иных квалифицированных характеристик по соответствующему виду профессиональной деятельности;
 - Требования к программно-методическому обеспечению учебных предметов, курсов, дисциплин программ СПО, профессионального обучения и ДПП, методические основы его разработки;
 - Основные источники и методы поиска информации, необходимой для разработки программно-методического обеспечения;
 - Особенности психофизического развития, индивидуальные возможности лиц с ограниченными возможностями здоровья (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья);

- Педагогические, психологические и методические основы развития мотивации, организации и контроля учебной деятельности на занятиях различного вида;
- Меры ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, находящихся под их руководством;
- Возможности использования информационно-коммуникационных технологий для ведения документации;
- Требования, предъявляемые профессией к человеку, набор медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии, возможности и перспективы карьерного роста по профессии;
- Конституцию Российской Федерации и Республики Башкортостан.
- Законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность.
- Конвенцию о правах ребенка.
- Методику концертмейстерской (исполнительской) работы, музыкально-просветительской деятельности.
- Методику проведения занятий и репетиций.
- Теорию и методы управления образовательными системами.
- Современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентного подхода.
- Методы установления контакта с обучающимися, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе.
- Устав, локальные акты колледжа, правила внутреннего трудового распорядка,
- Правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты».

4. Работник имеет право на:

- 4.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 4.2. Самостоятельную организацию работы по выполнению трудовой функции; выбирать средства и методы обучения, обеспечивающие высокое качество учебного и (или) образовательного процесса;
- 4.3. Рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда, бесплатное пользование библиотекой и иными информационными источниками;
- 4.4. Своевременную в полном объеме выплату заработной платы;
- 4.5. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 4.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативно правовыми актами и актами колледжа.

5. Работодатель имеет право:

- 5.1. Требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных законодательством, нормативными правовыми актами, настоящим трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и другими распорядительными актами работодателя, а также выполнения иных распоряжений работодателя, отданных в рамках трудовой функции работника;
- 5.2. Поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- 5.3. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- 5.4. Направлять работника в служебные командировки.

6. Работодатель обязан:

- 6.1. Предоставить работнику работу, обусловленную данным трудовым договором;
- 6.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 6.3. Выплачивать заработную плату в полном размере в установленные сроки;

6.4. осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным Законодательством;

6.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха определяются Правилами внутреннего распорядка, Коллективным договором и (или) иными актами работодателя. Учебная работа регулируется расписанием учебных занятий.

7.3. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков. Работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 1 года в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством и локальными актами Работодателя.

7.4. Дополнительный отпуск и отпуск без сохранения средней заработной платы и иные виды отпусков предоставляется Работнику в порядке и на условиях, установленных трудовым и иным законодательством, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Работодателя.

8. Оплата труда Работника

Работнику устанавливается базовый оклад за ставку педагогической нагрузки в объеме **720 часов в размере _____ рублей.**

За выполнение трудовой функции работнику устанавливается заработная плата в каждом учебном году в соответствии с тарификацией:

8.1. Должностной оклад устанавливается за ставку педагогической нагрузки в объеме 720 часов в размере _____ рублей.

8.2. Доплаты и надбавки:

а) Выплаты компенсационного характера

уральский коэффициент – 15%, за колледж – 15%

б) Выплаты стимулирующего характера:

8.3. Иные выплаты и (или) персональный повышенный коэффициент устанавливаются директором колледжа с учетом обеспечения финансовыми средствами, согласно Положения об оплате труда работников ГБПОУ РБ СМК.

8.4. В порядке, размерах и на условиях, предусмотренных ТК РФ, Положением об оплате труда работников ГБПОУ РБ СМК, коллективным договором и иными актами, работнику могут выплачиваться премии и другие поощрительные выплаты.

8.5. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: «10» и «25» числа.

8.6. В случаях, предусмотренных трудовым и иным законодательством, локальными нормативными и иными актами Работодателя, Коллективным договором (в том числе направление в служебные командировки, некоторые основания прекращения трудового договора и т.п.) Работодатель обязуется производить иные выплаты в предусмотренном порядке.

9. Особые условия

9.1. Работодатель распространяет на Работника все виды государственного социального страхования, льготы, гарантии, компенсации в сфере трудовых отношений, установленные трудовым и иным законодательством, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Работодателя в предусмотренном ими порядке.

10. Ответственность сторон трудового договора

10.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных

настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

10.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

11. Характеристика условий труда

11.1. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и опасности характеризуются факторами, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест. Допустимые условия труда условно относят к безопасным (2 класс).

11.2. Условия труда на рабочем месте по степени травмобезопасности: – допустимые (2 класс)

11.3. Средства индивидуальной защиты на рабочем месте: – СИЗ не предусмотрены.

11.4. Особый характер работы нет

11.5. Работнику предоставляются следующие компенсации и льготы за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: нет

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор прекращается (расторгается) по истечении его срока (в случае заключения срочного трудового договора), либо в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иным законодательством.

12.2. Условия данного трудового договора могут быть изменены в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, в том числе по взаимному согласию сторон путем заключения соответствующих соглашений об изменении условий трудового договора, а также в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

12.3. Все споры и разногласия по настоящему договору разрешаются в предусмотренном законодательством порядке.

12.4. Настоящий договор составлен в 2 экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

13. Адреса и реквизиты сторон:

«РАБОТОДАТЕЛЬ»:

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Башкортостан
Салаватский музыкальный колледж (ГБПОУ
РБ СМК)
ИНН 0266006071
КПП 026601001
ОГРН 1020231998508
Адрес: 453266, Республика Башкортостан,
г. Салават, б. Космонавтов д. 41 а

«РАБОТНИК»:

Ф.И.О.
Паспорт: выдан
Дата выдачи:
ИНН
СНИЛС
Адрес:

1. Подписи сторон:

Работодатель:

_____ /

«___» _____ 20__ г.

Работник:

_____ /

«___» _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10
к коллективному договору
от «___» _____ 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК
_____ Г.Н. Казанцева
«___» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РБ СМК
_____ Л.К Алапаева
«___» _____ 2023 г.

ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж, в лице директора действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность по возмещению причиненного Работодателю прямого действительного ущерба в полном размере.

1.2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.

1.3. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник обязуется:

– бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

– своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

– вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

– участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния, вверенного ему имущества.

2.2. Работодатель обязуется:

– создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

– знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный Работодателю, а также иными

нормативными правовыми актами (в т. ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

– проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

2.3. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного Работника.

3. Определение размера причиненного ущерба

3.1. Размер ущерба, причиненного Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

4.2. Настоящий Договор составлен в двух, имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй – у Работника.

5. Реквизиты и подписи сторон

«РАБОТОДАТЕЛЬ»:

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Башкортостан
Салаватский музыкальный колледж
(ГБПОУ РБ СМК)
ИНН 0266006071
КПП 026601001
ОГРН 1020231998508
Адрес: 453266, Республика Башкортостан,
г. Салават, б. Космонавтов д. 41 а

«РАБОТНИК»:

Ф.И.О.
Паспорт: выдан
Дата выдачи:
ИНН
СНИЛС
Адрес:

14.. Подписи сторон:

Работодатель:

_____ /

Работник:

_____ /

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО ГБПОУ РБ СМК

_____ Г.Н. Казанцева

« _____ » _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ РБ СМК

_____ Л.К Алапаева

« _____ » _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке ведения коллективных переговоров
между Работниками Государственного бюджетного профессионально образовательного
учреждения Республики Башкортостан Салаватский музыкальный колледж
(ГБПОУ РБ СМК г. Салават РБ)
и Работодателем по заключению коллективного договора
(внесению изменений и дополнений).**

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры

Сторонами коллективного договора являются: Работодатель ГБПОУ РБ СМК г. Салават РБ в лице директора Алапаевой Лилии Камилловны, действующей на основании Устава, и Работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице Казанцевой Галины Николаевны – председателя профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 29, ч. 1 ст. 33, ч. 1 ст. 36, ч. 5 ст. 40 ТК РФ)

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

2. Организация ведения коллективных переговоров

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта Коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по 2 человека от каждой стороны.

При необходимости внесения изменений и дополнений в Коллективный договор их проект разрабатывается той же комиссией.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются соглашением сторон (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора (ч. 1 ст. 37 ТК РФ).

2.4. Работодатель должен предоставлять другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения переговоров (ч.7 ст. 37 ТК РФ).

2.5. Общий срок ведения переговоров не более трёх месяцев с момента их начала (ст.ст. 37, 40 ТК РФ).

3. Подготовка проекта Коллективного договора

3.1. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с должным уважением и пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

3.2. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе прервать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

3.3. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством и корпоративными актами ответственности. (ч. 8 ст. 37 ТК РФ).

3.4. Комиссия в течение 7 дней разрабатывает проект договора и не позднее данного срока передает проект на рассмотрение Профсоюзного комитета и Работодателя (его представителей).

3.5. Если в ходе переговоров представители сторон не смогли прийти к согласию по не зависящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров. (ст. 38, ч. 2 ст. 40 ТК РФ)

Протокол направляется в органы, полномочные решать указанные в нем вопросы. При необходимости приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны. (ч. 2 ст. 40 ТК РФ)

3.6. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры, используемые при разрешении коллективных споров.

3.7. При завершении переговоров проект Коллективного договора в обязательном порядке передается Профсоюзным комитетом для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации. Работодатель (его представители) обязан обеспечить Профсоюзному комитету возможность доведения проекта Коллективного договора до каждого работника, предоставить имеющиеся в организации средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

3.8. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в 5-дневный срок и передает его сторонам коллективных переговоров: Профсоюзному комитету и Работодателю (его представителям).

4. Рассмотрение Коллективного договора

4.1. Профсоюзный комитет и Работодатель (его представители) выносят проект Коллективного договора на рассмотрение Общего собрания Работников учреждения.

4.2. Обсуждение проекта Коллективного договора на Общем собрании Работников и голосование могут проводиться по требованию любой из сторон постатейно.

4.3. В случае неодобрения Общим собранием Работников проекта Коллективного договора (полностью или частично) Работодатель (его представители) и Профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений с привлечением при необходимости посредников, экспертов. Срок таких переговоров не может превышать 10 дней.

4.4. После этого проект Коллективного договора (отдельные его части) снова выносятся на Общее собрание Работников, если на предыдущем Общем собрании не было вынесено решение о предоставлении Профсоюзному комитету права подписать дополнительно согласованные положения и Коллективный договор в целом.

5. Подписание Коллективного договора

5.1. Подписание Коллективного договора проводится сторонами в срок не позднее 2 дней с момента его одобрения трудовым коллективом. Право подписи предоставляется первым лицам с обеих сторон.

5.2. Доведение до сведения работников учреждения Коллективного договора возлагается на Работодателя и производится в течение 5 дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

5.3. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем (его представителями) в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

6. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор

6.1 Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в Коллективном договоре, а если он не определен, то в порядке, установленном для его заключения.

6.2. В случае если стороны сочтут необходимым продлить срок действия Коллективного договора в целом или отдельных его частей, решение по этому вопросу выносит Общее собрание работников.

6.3. Если одна из сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий Коллективного договора, она должна уведомить об этом другую сторону письменно с указанием причин расторжения договора или исключения и него отдельных положений. Со стороны работников решение о невозможности дальнейшего выполнения условий Коллективного договора или его отдельных положений принимает Общее собрание Работников.

6.4. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора, но не менее, чем за один месяц, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

7. Гарантии и компенсации за переговоры

7.1 Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров, но не более чем на три месяца в течение года, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Все затраты, связанные с участием их в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренным трудовым законодательством и корпоративными актами. (ст.39 ТК РФ)

7.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними Работодателем (его представителями)

7.3. Представители Профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа. (ст.39 ТК РФ).