От работодателя:
Директор

_____ Никитин З.Н.
(подпись)

«29» декабря 2021 г.
М.П.

От работников:
Председатель профкома

_____ Васильева А.Н.
(подпись)

«29» декабря 2021 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения Республики Саха (Якутия) «Якутский колледж культуры и искусств имени Аграфены Дмитриевны Макаровой»

Одобрено

на общем собрании работников
протокол № 9
от "29" декабря 2021г.
Секретарь:

_____ /Слепцова М.А./

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Отделом труда и трудовых отношений ГКУ РС(Я) «Управление социальной защиты населения и труда г.Якутска при Министерстве труда и социального развития Республики Саха (Якутия)»
№ 02
«17» 01 2022 г.

г. Якутск, 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ РС(Я) «Якутский колледж культуры и искусств им. А.Д. Макаровой» РС (Я)

Срок действия договора: с «30» декабря 2021 г. по «29» декабря 2024 г.

Юридический адрес:
Республика Саха (Якутия)
677009, г. Якутск, ул. Халтурина дом 14, корпус 5

От Работодателя: директор **Никитин Захар Николаевич**

Телефон: 40-27-42

От трудового коллектива: председатель ПК: **Васильева Александра Николаевна**

Телефон: 40-27-43

Численность работников, попадающих под действие коллективного договора – 75 чел.

Организационно-правовая форма организации – государственное бюджетное учреждение

Наименование вида деятельности - среднее профессиональное образование

Наименование вида собственности организации – собственность субъекта Российской Федерации.

СОДЕРЖАНИЕ

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ……4 стр.

2. ОПЛАТА ТРУДА……5 стр.

3. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА……..7 стр.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ……9 стр.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА……..12 стр.

6. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ……14 стр.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ…….. ……..15 стр.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ……16 стр.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ……16 стр.

10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА……18 стр.

11. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА……18 стр.

12. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА……19 стр.

13. ПРИЛОЖЕНИЯ ……20 стр.

Государственное бюджетное профессилнальное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Якутский колледж культуры и искусств имени Аграфены Дмитриевны Макаровой»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – коллективный договор) заключен в соответствии со ст. 40-44 Трудового Кодекса Российской Федерации от 21.12.2001 года.

1.2. Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным професссиональным образовательным учреждением Республики Саха (Якутия) «Якутский колледж культуры и искусства имени Аграфены Дмитриевны Макаровой» (далее по тексту – учреждение), в лице директора **Никитина Захара Николаевича** (далее по тексту - работодатель), с одной стороны, и работниками (далее по тексту – работники) учреждения в лице председателя профсоюзного комитета учреждения (далее по тексту – профком), с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), **Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»** и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и **компенсаций** (преимуществ) для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Содержание трудовых договоров, внутренние правовые и другие нормативные документы, вынесенные работодателем и противоречащие настоящему коллективному договору являются недействительными и автоматически заменяются положением настоящего коллективного договора.

1.5. В случае пересмотра законодательных актов в сторону ухудшения прав работников на период действия коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.6. Пересмотр обязательств сторон настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

1.13. Ни одна сторона не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Стороны информируют работников о выполнении коллективного договора не реже одного раза в год на общем собрании работников.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнения профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- график отпусков;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочем днем для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты касающиеся трудовых отношений.

1.18. Обсуждение и ознакомление коллективного договора проводится на общем собрании работников.

1.19. Работники присоединяются к Отраслевому соглашению между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзном работников культуры, также к отраслевому соглашению между рескомом профсоюза работников культуры Республики Саха (Якутия) и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) о взаимодействии в области социально- трудовых отношений работников культуры.

1.20. Работодатель обязан принимаемого работника знакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора.

II. Оплата труда

2.1. В учреждении основная оплата труда производиться в соответствии с установленными разрядами (категориями) в соответствие с Положением об оплате труда работников ГБПОУ РС(Я) «Якутский колледж культуры и искусств им. А.Д. Макаровой» РС (Я) (Приложение № 3).

2.2. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Конкретный

размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре и могут составлять до 50% от оклада работника по основной занимаемой должности, оплата за замещение педагогических работников производиться за фактически проведенное количество часов.

2.3. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания.

2.4. Оплата за работу, временно выполняемую приглашенными работниками, а также работу штатных работников учреждения, выполняемую по месту основной работы, не входящую в круг их прямых обязанностей, производиться на индивидуальных договорных условиях. Оплата может производиться из внебюджетных средств. При заключении срочного трудового договора вопрос о размере заработной платы, поощрения, компенсаций решается работодателем и работником.

2.5. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в размере 12% оклада. Для работников с ненормированными рабочими днями дополнительно предоставляется оплачиваемый отпуск.

2.6. Работникам учреждения, имеющим почетные звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и отраслевые знаки отличия, устанавливаются ежемесячные надбавки:

«Заслуженный деятель искусств» - в размере 10 процентов от оклада;

«Заслуженный работник культуры» - в размере 10 процентов от оклада;

Отраслевые знаки отличия:

«Отличник культуры» - в размере 5 процентов от оклада.

2.7. Молодые специалисты, окончившие учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившие на работу в учреждение по специальности, пользуются правом на доплату в размере не менее 5 процентов к окладу в течение первых трех лет работы.

2.8. Работникам учреждения устанавливается ежемесячные стимулирующие выплаты в размере 10% от средств фонда оплаты труда. Дополнительное стимулирование работников определенных должностей устанавливается на основании локального акта работодателя.

2.9. Работникам учреждения работодателем выплачивается единовременное вознаграждение по итогам работы за квартал, год. Размер определяется руководителем в пределах фонда оплаты труда. Оплата может производиться из бюджетных, а также из внебюджетных средств.

2.10. 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, установленного в Республике Саха (Якутия) (ст. 133 ТК РФ).

2.11. Выплата заработной платы и отпускных производится по мере поступления средств из Отраслевого Министерства.

2.12. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 5 и 20 числа. 20 числа перечисляется заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс) в размере 50% от причитающейся работнику платы, 5 числа перечисляется окончательный расчет за предыдущий месяц.

2.13. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более 50% месячного заработка.

2.14. Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке и т.п.), работодатель обязуется

своевременно перечислять заработную плату на расчетный счет работника или по почте за счет учреждения.

2.15. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

2.16. Работник вправе получать информацию относительно размеров индексаций, оклада, удержаний из заработной платы с выдачей расчетного листа с указанием всех видов начислений и удержаний на руки. Расчетные листы выдаются не менее чем за 1 день до выплаты заработной платы.

2.17. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в строгом соответствии со ст. 153 ТК РФ.

2.18. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, наступает в соответствии со ст. ст. 4,142, 236 ТК РФ.

III. Условия работы. Охрана труда и безопасность труда

3.1. Работодатель обязуется:

- При несчастном случае на производстве немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения; принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.; организовывать расследование аварий на производстве, несчастных случаев и случаев профессионального заболевания, происшедших с работниками, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Приказом Ростехнадзора №480 от 19.08.2011 г. «Об утверждении Порядка проведения технического расследования причин аварий, инцидентов и случаев утраты взрывчатых веществ на объектах поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору»:

- своевременно организовывать и проводить периодические медицинские осмотры для работников работающих с вредными и (или) опасными условиями труда. Без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний работник к выполнению им трудовых обязанностей не допускается.

- обеспечивать разработку Плана мероприятий по охране труда в Учреждении и обеспечить финансирование, для выполнения этих мероприятий согласно утвержденного Плана доходов и расходов учреждения и графика платежей;

- обеспечивать организационно-методическое руководство работой службы охраны труда и экологической безопасности в учреждении, учет и регулярный анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в подразделениях учреждения, разработку рекомендаций и мероприятий по их снижению;

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

- обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- обеспечивать проведение и финансирование специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;

- обеспечить беспрепятственный допуск представителей Профкома для проведения проверок состояния условий и охраны труда в учреждении и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

3.2. По результатам специальной оценки условий труда, разработать и согласовать с профсоюзным комитетом:

- списки профессий, которым устанавливается доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- обеспечивать работников смывающими и обезвреживающие веществами.

3.3. В случаях, предусмотренных трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

3.4. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.5. Обеспечивать принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

3.6. По результатам расследования несчастного случая или профессионального заболевания принять меры по устранению и предупреждению условий труда повлекших за собой несчастный случай или профзаболевание.

3.7. Сохранить за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в учреждении, на рабочем месте вследствие нарушений охраны труда не по вине работника и в связи с невозможностью им выполнять свои трудовые обязанности, в виду возникновения опасности для его (окружающих) жизни и здоровья, до устранения возникших нарушений и обстоятельств препятствующих безопасному ведению работ.

3.8. Отказ работника от выполнения тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет для него каких-либо последствий.

3.9. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

3.10. Совместно с Профкомом за счет средств Фонда социального страхования, обязательного и добровольного медицинского страхования осуществлять лечение работников по рекомендациям врачебных комиссий в лечебных учреждениях, реабилитационных медицинских центрах, санаторно-курортных учреждениях и др.

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

3.12. Содействовать работе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, предоставлять документацию.

3.13. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов госнадзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

3.14. Решительно пресекать любые нарушения действующих правил, норм и инструкций по охране труда. Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделить в год 1 % денежных средств от выручки согласно плана мероприятий и сметы расходов на мероприятия по охране труда.

3.15. Контролировать освоение средств, ассигнуемых на охрану труда.

3.16. Работники обязуются:

3.16.1. Обеспечивать выполнение требований руководящих документов по охране труда:

- правильно применять средства защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

3.17. Каждый работник несет ответственность за ухудшение условий и результатов работы на своем месте или других рабочих местах, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий (порча оборудования, музыкальных инструментов, инвентаря, технических средств и т.д.).

3.18. При наложении взыскания на работника за ухудшение по его вине условий труда и несоблюдение им правил техники безопасности меры и величина ответственности рассматривается работодателем совместно с профкомом согласно нормам ТК РФ.

3.19. В начале каждого учебного года (сентябрь-октябрь) работодатель проводит ежегодное собрание по охране труда в целях предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний и создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

3.20. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности учреждения.

IV. Трудовой договор и гарантии занятости, повышения квалификации

4.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК РФ).

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

4.3. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

4.4. Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную в бумажном варианте.

4.5. На работников поступающих на работу впервые оформляется электронная трудовая книжка;

4.6. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

4.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, коллективным договором и иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.8. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (срок испытания не может превышать 3 месяцев), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

4.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.10. С некоторыми работниками заключается трудовой договор на дистанционную работу, очно-дистанционную работу без изменения трудовых функций работника.

4.11. При заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на дистанционную работу учитываются срок и график работы, когда сотрудник будет работать дистанционно, режим рабочего времени, способы и средства связи работника и работодателя, обязанность работодателя обеспечить необходимым оборудованием и другими инструментами для работы, порядок и размеры компенсации расходов за использование личного имущества, процедура приёмки-сдачи результатов работы.

4.12. Требование быть на связи круглосуточно дистанционному работнику не допускается.

4.13. За совершение дисциплинарного проступка, то есть не исполнение или надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим обстоятельствам (ст. 192 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о

сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников учреждения (При увольнении 0,5% работников в течение 3 месяцев считается массовым увольнением) - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (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 увольнения работников учреждения в связи сокращением численности или штата работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.15. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 первого абзаца ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее одного оплачиваемого дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.16. Увольнение членов профсоюзов по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.17. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

4.18. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

4.19. При увольнении работника учреждения в связи с сокращением штата или численности работников работодатель обязан предложить работнику перевод на другую имеющуюся у него работу. Она должна соответствовать квалификации работника и не быть противопоказанной ему по состоянию здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

4.20. Работодатель обязуется содействовать работнику, направляющего на повышение квалификации, переобучение или приобретение другой профессии, в том числе путем оплаты обучения.

4.21. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Перечень работников учреждения, направляемых на подготовку, переподготовку и повышение квалификации, утверждается работодателем.

- Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.22. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения не реже чем 1 раз в 3 года.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Продолжительность еженедельной работы работника учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Продолжительность еженедельной работы педагогических работников учреждения устанавливается графиками и планами работы, утвержденными работодателем, а также трудовым договором с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

5.5. В учреждении может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ).

5.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. Оплата труда в выходные и праздничные дни устанавливается в двойном размере. По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный

день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, согласно ст. 153 ТК РФ работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Порядок работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также перечень работников учреждения, привлекаемых к такой работе, определяются графиком дежурств, согласованным на общем собрании работников учреждения и утвержденным локальным актом работодателя на основании решения общего собрания работников.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.10. Право на работу при неполном рабочем времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве в учреждении.

5.11. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей недели вторым выходным днем является суббота.

5.12. Перерыв на обед в учреждении устанавливается с 13.00 до 14.00 часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи и отдыха в течение рабочей смены.

5.13. Очередность предоставления ежегодных основных отпусков для административно - технического персонала определяется графиком отпусков учреждения, утвержденным работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом, для педагогов – учебным графиком учреждения, утвержденным работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом.

5.14. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.15. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней (на основании Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

5.16. Всем работникам за работу в районе Крайнего севера устаналивается дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня.

5.17. Лицам, не достигшим 18 лет, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.19. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

5.20. Работники учреждения имеют право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда один раз в два года к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы. Право на компенсацию расходов возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении (на основании положений Закона Республики Саха (Якутия) от 09.12.2004 187-З № 381-III (ред. от 10.06.2014) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях,

финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» (принят постановлением ГС (Ил Тумэн) РС(Я) от 09.12.2004 З № 382-III).

5.21. Работодатель оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника учреждения и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

5.22. Компенсация расходов предоставляется в течение всего двухлетнего периода, в котором наступило право на данную компенсацию.

5.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам согласно их письменного заявления с указанием причины и с учетом обеспечения учебно - производственного процесса.

5.24. Имеют право на предоставление оплачиваемых дополнительных выходных дней:

№	Наименование	Количество, в днях
1.	С бракосочетанием	3 рабочих дня
2.	С рождением ребенка	3 рабочих дня
3.	С похоронами близких родственников	3 рабочих дня
4.	Родителям, отправляющим детей в 1 класс	1 сентября – 1 рабочий день
5.	Родителям, детей оканчивающих школу, на последний звонок	1 рабочий день
6.	Родительский день	0,5 дня
7.	Доноры	2 рабочий день
8.	При праздновании юбилейных дат с выездом за пределы города	2 рабочих дня
9.	Для матерей-одиночек	2 дня в год
10.	Для отцов-одиночек	2 дня в год

5.25. Одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его заявлению, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.26. Условия о рабочем времени и времени отдыха, не предусмотренные настоящим коллективным договором, определены положениями ТК РФ, а также нормативно-правовыми актами соответствующих органов исполнительной власти Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) в сфере культуры, образования и науки.

VI. Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров

6.1. В порядке, установленном главой 60 ТК РФ, для рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров образуются комиссии по трудовым спорам по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

6.2. В порядке, установленном главой 61 ТК РФ, для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров в учреждении создается примирительная комиссия, которая формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

6.3. Все коллективные и индивидуальные трудовые споры рассматриваются строго в соответствии с ТК РФ.

6.4. Председатель комиссии по трудовым спорам предоставляет отчет работникам учреждения о работе комиссии не реже 1-го раза в год.

VII. Гарантии и компенсации работникам. Материальная помощь

7.1.Работодатель обязуется для ведения культурно–просветительской и физкультурно-оздоровительной работы среди работников учреждения и членов их семей:

- ежемесячно перечислять профсоюзные взносы (удержанные из заработной платы на основании письменных заявлений работников в размере 1%) на счет профсоюзного комитета учреждения 50% и 50% на расчетный счет профсоюзного комитета работников культуры Республики Саха (Якутия);

- предоставлять в бесплатное пользование, находящееся на балансе учреждения спортивное сооружение;

- предоставлять для организации отдыха работников служебный автотранспорт (автобус).

7.2. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами, а именно:

- право на защиту трудовых прав профсоюзами в случае возникновения трудовых споров;

- право на бесплатную юридическую консультацию, оказываемую профсоюзом работников учреждения.

7.3. Работодатель вправе выделить единовременную премию к юбилейным датам 50, 60, 70, а также при проведении творческого вечера, работнику, проработавшему в колледже 5 и более лет в пределах фонда оплаты труда; в случае, если такой работник является членом профсоюза, профсоюз предоставляет ему единовременную премию в размере 5000 рублей.

7.4. Работнику проработавшему 2 и более лет оплатить санаторно-курортное лечение в размере 10 000 рублей раз 2 (два) года, со средств рескома от стоимости путевки в пределах Российской Федерации.

7.5. В связи с рождением ребенка, почетных званий (заслуженный работник культуры, заслуженный деятель искусств, отличник культуры), являющимся членами профсоюза, предоставляются профкомом единовременные выплаты в размере 3000 рублей.

7.6. В связи с наступлением новогодних праздников профком предоставляет работникам учреждения, являющихся членами профсоюза и имеющих детей в возрасте до 14 лет включительно, подарки стоимостью 500 рублей.

7.7. В случае смерти работника или его близких родственников (муж, жена, родители, дети) работодатель принимает участие в организации похорон (обеспечение транспортом) и оказывает материальную помощь по возможности в пределах Фонда оплаты труда. В случае смерти члена профсоюза материальная помощь также оказывается профкомом в размере 3000 рублей.

7.8. Членам профкома, принимавшим активное участие в деятельности учреждения и профсоюзной работе, по итогам года предусмотрено денежное вознаграждение по представлению профсоюзного комитета из средств профсоюзного комитета. Размер денежного вознаграждения определяется профсоюзным комитетом.

7.9. Работодатель также обязуется:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе, а также мужчинам, являющимся одиноким родителем (1-4 классы), предоставлять дополнительный оплачиваемый день в первый день каждого учебного года;

- организовывать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников учреждения с вручением ценных подарков;

- финансировать в согласованных с профкомом объемах и оказывать профкому содействие в организации спартакиады работников учреждения;

- финансировать в согласованных с профкомом объемах и оказывать профкому содействие в организации Новогоднего вечера отдыха работников

7.10. Работодатель и профком обязуются регулярно информировать работников о расходовании средств обязательного социального страхования.

7.11. Предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (основание Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 09.05.2021 г. №1844).

VIII. Социальное и медицинское обслуживание работников

8.1. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет – один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку с медицинского учреждения о прохождении медосмотра.

8.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками (включая совместителей) учреждения один раз в год медицинских обследований (п. 9. ч.1 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

8.3. Работодатель обязуется своевременно перечислять денежные средства в Фонд социального страхования и в Пенсионный фонд России по РС (Я).

8.4. Работодатель оплачивает мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний работников (маски, перчатки, безараживающие средства).

8.5. Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы: - в день получения и один день после получения вакцины и ревакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Профком осуществляет контроль, за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ, коллективного договора, защищает трудовые права и законные интересы работников учреждения.

9.2. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам:

1) о предлагаемом сокращении рабочих мест;

2) об изменениях в оплате труда;

3) о проводимых и намечаемых мероприятиях по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников учреждения;

4) о размерах внебюджетного фонда. Профсоюзный комитет запрашивает интересующую информацию в устной или письменной форме через бухгалтерию. По вопросам (1,2,3) - сроки получения ответа согласуются с работодателем. По вопросу (4) — информации предоставляется в письменной форме, ежеквартально.

9.3. Работодатель также обязан:

1). В соответствии с действующим законодательством согласовывать с профкомом принятие локальных нормативных актов и актов управления, предусматривающих существенное изменение условий труда работников.

2). По инициативе профкома начать переговоры по заключению,продлению, перезаключению настоящего Коллективного договора путем образования совместной комиссии в сроки, установленные трудовым законодательством РФ.

3). Лиц, участвующих в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, на время переговоров освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года и включением времени участия в переговорах в трудовой стаж, а также предоставлять им, по возможности, на время проведения переговоров необходимых транспорт, оргтехнику, средства связи и служебное помещение.

4). Принимать к рассмотрению направленные Работодателю требования работников, участвующих в коллективных трудовых спорах либо в иной акции, и сообщать о решении работодателя представителю профкома в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

5). В ходе урегулирования коллективного трудового спора создать необходимые условия для работы примирительной комиссии. Освобождать членов примирительной комиссии от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

6). Признавать право работников через профком на участие в управлении учреждением, вносить предложения по улучшению работы учреждения, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

7). Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективных договоров и за жилищно-бытовым обслуживанием работников предоставить представителям профкома право беспрепятственного посещения и осмотра цехов, отделов, мастерских и других рабочих мест в учреждении.

8). Предоставлять профкому транспорт для организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения (рыбалка, охота, сбор ягод и грибов, заготовка сельхозпродуктов и др.).

9). Рассматривать требования и предложения Профсоюза работников учреждения требования путем направления соответствующего уведомления и представлять ему ответы о принятых мерах в установленные законодательством сроки, в случае, если указанные сроки законодательством РФ не установлены, в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований и предложений.

10). Освобождать в соответствии со ст. 374 ТК РФ работников – членов выборных профсоюзных коллегиальных органов Профсоюза от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их в выборных профсоюзных коллегиальных органах.

9.4. Стороны договорились, что профсоюзный комитет имеет право участвовать в экспертизах и проводить экспертизы по условиям труда, социально- бытовым вопросам.

9.5. По требованию профкома работодатель обязан создавать постоянные или временные комиссии, комитеты для рассмотрения тех или иных экономических, трудовых, социальных вопросов, а также вопросов, связанных с заключением коллективного договора.

9.6. Профкому предоставляется право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания рабочего дня.

9.7. В целях создания условий для деятельности профкома Работодатель представляет членам профкома в бесплатное пользование телефон. Обеспечивает свободный доступ к средствам оргтехники, с целью использования последней. По необходимости, предоставляется транспортное средство.

9.8. Работодатель гарантирует возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.10. Споры, связанные с толкованием и применением условий коллективного договора, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

X. Молодежная политика

10.1 Молодым работником (рабочим, служащим) считаются работники в возрасте до 35 лет.

10.2 Учреждение формирует кадровый резерв из молодых специалистов, реализует программу их профессионального роста.

1). Работодатель:

1.1. Закрепляет наставника за молодым работником, планирует и проводит «Школу молодого педагога», «Школу молодого работника/служащего».

1.2. Обеспечивает повышение квалификации молодых работников в течение первых 3 лет до прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности, далее каждые 5 лет.

1.3. Проводит конкурсы профессионального мастерства, выявляет и поощряет лучших.

2). Профсоюзный комитет:

2.1. Оказывает материальную помощь при первом официальном бракосочетании работника в размере 5 000,00 (пять тысячи) рублей.

10.3. Работодатель и профком обязуется уделять особое внимание охране труда молодых работников, проводить обучение по охране труда. Молодые специалисты, окончившие учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившие на работу в учреждение по специальности, пользуются правом на доплату в размере не менее 5 процентов к окладу в течение первых трех лет работы.

XI. Порядок изменения и дополнения коллективного договора

11.1. Настоящий коллективный договор может быть в установленном законом порядке дополнен и (или) изменен:

- сторонами, подписавшими коллективный договор;
- примирительной комиссией;
- сторонами, подписавшими коллективный договор, с участием посредника;
- трудовым арбитражем.

11.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

11.3.Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

11.5. Разногласия сторон по настоящему коллективному договору оформляются отдельным протоколом и разрешаются в установленном законом порядке.

XII. Срок действия договора

12.1. Настоящий договор заключен на 3 (три) года, до «29» декабря 2024 года

12.2. Договор вступает в силу с момента его подписания.

XIII. Приложения

13.1. Специальное соглашение по охране труда работников ГБПОУ РС (Я) «Якутский колледж культуры и искусств имени Аграфены Дмитриевны Макаровой»

13.2. Правила внутреннего трудового распорядка

13.3. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РС (Я) «Якутский колледж культуры и искусств имени Аграфены Дмитриевны Макаровой»

13.4. Положение о премировании ГБПОУ РС (Я) «Якутский колледж культуры и искусств имени Аграфены Дмитриевны Макаровой»

Представитель работодателя
Директор ГБПОУ РС(Я)
«ЯККиИ им. А.Д. Макаровой»

Никитин З.Н.

Представитель трудового коллектива, председатель Профкома ГБПОУ РС(Я) «ЯККиИ им. А.Д. Макаровой»

Васильева А.Н.

Приложение № 1

Специальное соглашение по охране труда работников ГБОУ СПО КК и И РС (Я)

Перечень должностей, связанных с вредными условиями труда

П/№	Должность	Характеристика условий труда
1	Библиотекарь	Пыль
2	Архивариус	Пыль
3	Преподаватель компьютерного класса	Электромагнитное поле, нагрузка на зрение.
4	Секретарь-машинистка	Электромагнитное поле, нагрузка на зрение.
5	Специалист отдела кадров	Электромагнитное поле, нагрузка на зрение

1. С работниками, принятыми на работу на должности, входящие в перечень работ, профессий и должностей с вредными или опасными условиями труда, заключать индивидуальный трудовой договор, в который включить один из пунктов:
   - бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты;
   - выплата денежной компенсации за молоко или другие заменяющие пищевые продукты;
   - дополнительный оплачиваемый отпуск (7 календарных дней)
2. Работник должен при приеме на работу проходить обязательный инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
3. При несоблюдении требований охраны труда со стороны работодателя работник имеет право отказаться от выполнения работ угрожающих его здоровью.