****

**1.Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем в лице директора и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профкома) и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ «Новгородский областной колледж искусств им. С.В. Рахманинова» (далее - колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благопри­ятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашени­ем.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

 - Работники колледжа, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее- профком) Гребенюк Татьяны Евгеньевны;

 - Работодатель в лице представителя - директора колледжа Гладилиной Валентины Игоревны, действующего на основании Устава колледжа.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотноше­ниях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действия коллективного договора распространяются на всех работников колледжа, принятых на условиях найма, в том числе директора колледжа, а также работников первичной профсоюзной организации.

1.6. Работодатель признает Профком, как полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои отношения с ней в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ФЗ № 10 от 12.01.1996 года.

1.7. Профком гарантирует защиту в случае нарушения законодательства со стороны Работодателя и его представителей только для членов профессионального союза. Такая же защита со стороны Профкома гарантируется и работникам, не являющихся членами профессионального союза, уполномочившими Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем при условии наличия от них письменных заявлений Работодателю о ежемесячном перечислении на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1 % от их начисленной заработной платы (ч. 5 ст. 377 ТК РФ, п. 3 ст. 28 Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»)

1.8. Предметом настоящего КД являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями более благоприятные для работников права, положения об охране труда и его оплате: льготы, социально-экономические, бытовые гарантии работников, установленные сторонами, с учетом финансово-экономического положения организации, законодательные нормы, имеющие большее значение для работников.

1.9. Целью настоящего КД является обеспечение эффективной работы организации, регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, повышение уровня, условий труда и жизни работников, разграничение прав и обязанностей.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профкома (принимаются с его согласованием):

 1. Правила внутреннего трудового распорядка;

 2. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией ГБПОУ «Новгородский областной колледж искусств им. С.В. Рахманинова».

 3. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению

безопасности.

 4. Перечень должностей работников ГБОУ СПО «Новгородский

областной колледж искусств им. С.В.Рахманинова» с ненормированным рабочим днем.

 5. Перечень профессий и должностей работников колледжа по обеспечению специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты.

 6. Перечень профессий и должностей работников колледжа по обеспечению моющими и обеззараживающими средствами.

 7. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками и через профком:

 - учет мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов, в соответствии с положениями ст. 372 ТК;

 - учет мнения (по необходимости) Профкома, Попечительского совета, Педагогического Совета, Совета Колледжа при других различных обстоятельствах;

 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

 - обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, вне­сении предложений по ее совершенствованию;

 - участие в разработке и принятии коллективного договора;

 - другие формы.

1.12. Настоящий КД разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности и равноправия представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.13. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии КД являются минимальными и обязательными для Сторон коллективного договора и работников организации.

1.14. Стороны признают, что экономическое развитие колледжа и благополучие членов трудового коллектива взаимосвязаны, и, следовательно, они заинтересованы в поддержании самых тесных деловых партнерских отношений. В случае возникновения конфликтных ситуаций они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров.

1.15. Профком обязуется в течение действия коллективного договора при выполнении Работодателем всех его обязательств, положений коллек­тивного договора не призывать к забастовке, остановке или замедлению темпов работы.

**II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОГРАНИЗАЦИЕЙ**

Социальное партнерство- это система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и Работодателем, направленная на обеспечение согласования интересов работников и Работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в колледже строится в соответствии с действующим законодательством и на следующих основных принципах:

2.1. Совместная работа представителей Работодателя и работников, в лице Профкома, по разработке и принятию КД, ведение коллективных переговоров во всех формах социального партнерства .

2.2. Проведение консультаций, согласования с Профкомом принимаемых Работодателем локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых отношений (условий труда, рабочего времени и времени отдыха, приема, увольнения, перевода, перемещения, других существенных условий трудовых договоров работников, социального страхования и др., в соответствии с законодательством РФ), затрагивающих трудовые и социально-экономические права и гарантии работников по КД (ст. 8, 53, 400 ТК РФ).

2.3. Доведение Работодателем до Профкома заблаговременно, не позднее чем за три месяца, информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников: ликвидации, реорганизации, приватизации или банкротства колледжа, введения технологических, организационных преобразований, влекущих за собой рост или сокращение численности и штата работников, изменения условий трудовых договоров работающих: проведения подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом колледжа, настоящим КД; совместное обсуждение этих проблем.

2.4. Участие Профкома, как представительного органа работников, в решении вопросов деятельности и развития колледжа, приватизации, реорганизации, ликвидации, банкротства, сокращения численности и штата работников.

2.5. Ежегодное информирование Работодателем работников колледжа о результатах деятельности и финансово-экономическом положении колледжа, о расходовании бюджетных и внебюджетных средств, в том числе фонда оплаты труда, о ближайших перспективах и стратегических планах, о других вопросах хозяйственной деятельности, направленных на совершенствование работы колледжа, доведение информации об аудиторских проверках, актах ревизионной комиссии, другой информации, затрагивающей интересы работников.

 **III. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА И РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны признают, что выполнение КД в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями сторон.

3.2. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ);

 - соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия КД, трудовых договоров;

 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

 - при приеме на работу ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

 - предоставлять работникам рабочее место, соответствующее условиям, безопасности и гигиены труда;

 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст. 163 ТК РФ);

 - выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц в соответствии со ст. 136 ТК РФ, КД, Положением об оплате труда, эффективными контрактами (трудовыми договорами);

 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

 - предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

 - обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами, КД;

 - создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТКРФ);

 - обеспечивать право работников на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора, а также на индивидуальные и коллективные трудовые споры в порядке, установленном ТК РФ и настоящим КД:

 - предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением;

 - своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего КД, принимать меры по их устранению;

 - создавать условия, обеспечивающие участие работников и их представителей в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и КД формах;

 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке и размере, установленном федеральными законами, настоящим КД;

 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и КД;

3.3. Профком обязуется:

 - содействовать эффективной работе колледжа присущими профессиональному союзу методами и средствами;

 - нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

 - содействовать организации и проведению трудового соревнования, профессиональных конкурсов, моральному и материальному поощрению лучших работников;

 - принимать участие в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и КД формах;

 - вести коллективные переговоры, заключить и контролировать выполнение КД, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

 - осуществлять консультирование и обучение работников по вопросам трудового законодательства, охраны труда, защищать законные права и интересы работников;

 - контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, других нормативных правовых актов, Отраслевого и других соглашений, настоящего КД; вносить предложения об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения Работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы работников, ухудшающие условия и безопасность труда;

 - рассматривать представляемые Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 8, 53, 400) и КД и если необходимо, отстаивать мнение Профкома по этим документам перед Работодателем, в Гострудинспекции и в суде;

 - содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками, отвечающих нормам ТК РФ и настоящего КД;

 - способствовать проведению работы по улучшению состояния условий охраны труда, санитарно-бытового обслуживания работников, осуществлять общественный контроль за порядком возмещения вреда, причиненного работнику на производстве в результате травмы или профзаболевания, правильности ведения документации и трудовых книжек в части предоставления льготных пенсий, дополнительных отпусков;

 - принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию (по возможности возглавить), содействовать организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семьи;

 - проводить работу по организационному и финансовому укреплению профсоюзной организации, росту солидарности и численного охвата профессиональным членством;

 - совместно с Работодателем заниматься, в соответствии с коллективным договором, организацией свободного времени работников, культмассовой и физкультурно-оздоровительной работой, организацией проведения профессиональных, общегосударственных и других праздников, приобретением детских новогодних подарков;

 - способствовать реализации данного КД и взаимодействовать с Работодателем на принципах социального партнерства.

3.4. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

 - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

 - соблюдать трудовую дисциплину;

 - выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- 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, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**IV. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Социально-трудовые отношения устанавливаются между работниками и Работодателем и определяются на основании Трудового Кодекса РФ, других нормативных актов, инструктивных и нормативных документов, рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты, настоящего КД.

4.2. Стороны исходят из того, что социально-трудовые отношения в колледже оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) при поступлении работника на работу, а также по письменному заявлению работников, изъявивших желание заключить, либо перезаключить трудовой договор с учетом новых требований ТК РФ и положений настоящего КД. Образцы Трудового договора для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения (по согласованию Профкома).

4.3. Условия трудового договора определяются по договоренности сторон, участвующих в договоре, но не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым Соглашением, а также коллективным договором.

4.4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4.5. Срочный трудовой договор, в соответствие со ст. 59 ТК РФ заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, по инициативе Работодателя либо работника в следующих случаях:

 - на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

 - для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

 - с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

 - для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

 - с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

 - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

4.6. По соглашению сторон срочный трудовой договор, без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, может заключаться:

 - с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

 - для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

 - с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности,проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

 - с директором, его заместителями и главным бухгалтером;

 - с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

 - с лицами, поступающими на работу по совместительству;

 - в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

4.7. Работник, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, не может быть переведен по инициативе Работодателя на срочный трудовой договор. Не допускается повторное заключение срочного трудового договора, в этом случае он считается уже бессрочным. При продолжении трудовых отношений после окончания срока трудового договора, хотя бы на один день без требования сторон об их прекращении, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

4.8. Содержание трудового договора, заключаемого с работником, носит индивидуальный характер. Работодатель признает право Профкома на консультацию и представительство интересов работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения о найме во всех случаях остается за Работодателем.

4.9. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются (ст. 57 ТК РФ):

 - место работы;

 - трудовая функция (наименование должности по штатному расписанию с указанием квалификации в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, конкретный вид поручаемой работнику работы);

 - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

 - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и критериями оценки эффективности работы работников);

 - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

 - гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (льготное пенсионное обеспечение, дополнительные отпуска, укороченный рабочий день; надбавки, средства индивидуальной защиты, спецодежда, спецпитание и т.д.) ;

 - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

 - условия труда на рабочем месте;

 - виды и условия об обязательного социального страхования работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (пенсионное, социальное, медицинское страхование);

 Другими существенными условиями трудового договора являются:

 - работа по совместительству (ст. 282-288 ТК РФ);

 - порядок компенсации переработки сверх нормы рабочего времени, работы в праздничные дни, компенсации и льготы, предоставляемые работнику за ненормированный рабочий день, работу в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни (отгулы, двойная оплата) и т.д.;

 - сроки выплаты заработной платы, порядок индексации заработной платы в связи с задержкой ее выплаты (ст. 236 ТК РФ),

 - основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ, п. 3.4. КД);

 - основные права и обязанности Работодателя (ст. 22 ТК РФ, п. 3.2 КД);

 - иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, другими локальными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением, КД.

4.10. Дополнительными условиями трудового договора могут быть условия:

 - об испытании при приеме на работу (условия и сроки), об участии в конкурсном отборе на данное рабочее место, о прохождении обязательного при поступлении и периодических медосмотров, о порядке обучения безопасным условиям труда и проверке знаний, проведения аттестации, о возможности или необходимости обучения по предлагаемой работе, повышения квалификации, переобучения; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой в соответствии с Гражданским кодексом РФ), предусмотренной служебными обязанностями работника; об использовании личной машины в служебных целях, дополнительные виды страхования, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, КД, Отраслевым и иными соглашениями.

4.11. По инициативе работодателя изменение существенных усло­вий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологи­ческих условий труда (изменение групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, измене­ние сменности работы колледжа, а также изменение образователь­ных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изме­нения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

 В течение учебного года изменение существенных условий трудово­го договора допускается только в исключительных случаях, обуслов­ленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

 О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

4.12. Если работник не согласен с продолжением работы в новых усло­виях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квали­фикации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

4.12. Условия трудовых договоров работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

4.13. Условия найма, труда, отдыха, оплаты временных работников не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в данном КД.

4.14. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.15. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК).

4.16. Прием на работу специалистов может производиться, в том числе, и на конкурсной основе.

4.17. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен и другой трудовой договор (по совместительству) как по месту основной работы, так и в других организациях (ст. 282 - 288 ТК РФ)

4.18. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Запрещается требовать от работника, а работник вправе отказаться от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, оговоренных законодательством РФ (ст. 60, 379 ТК РФ).

4.19. Стороны договорились, что в случае отстранения работника от работы в соответствии с требованием ст. 76 ТК РФ, как не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр по своей вине, заработная плата работнику не начисляется на весь период отстранения от работы.

 В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.20. Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.21. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы ча­сов за ставку заработной платы устанавливается только с их письмен­ного согласия.

4.22. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим ра­ботникам других образовательных учреждений и работникам предпри­ятий, учреждений и организаций (включая работников органов уп­равления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых дан­ное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на став­ку заработной платы.

4.23.Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения дру­гими преподавателями.

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

4.25. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в те­чении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя колледжа, возмож­ны только:

 а) по взаимному согласию сторон;

 б) по инициативе работодателя в случаях:

 • уменьшения количества часов по учебным планам и програм­мам, сокращения количества групп или студентов;

4.26. Стороны договорились, что обязательное участие Профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя с членами профессионального союза по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в соответствие со ст. 82 ТК РФ, будет производиться с учетом мотивированного мнения Профкома (согласие или несогласие с увольнением) в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.27. Увольнение в случаях сокращения численности или штата работников, отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; нарушения установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы - допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (вакантную должность).

4.28. Выходные пособия в размере месячного среднего заработка выплачиваются работникам при расторжении трудового договора в связи с:

 - ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников (п.п. 1 и 2 ст. 81 ТКРФ);

 - нарушением установленных законом правил заключения трудового договора, допущенных не по вине работника, если это нарушение исключает возможность продолжения работы - по п. 11 ст. 77 ТК РФ (ст. 84 ТК РФ);

 - несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы - по п. 3 «а» ст. 81 ТК РФ (ст. 178ТКРФ);

 - призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу по п. 10 ст. 77, п. 1 ст. 83 ТК РФ (ст. 178 ТК РФ);

 - восстановление на работе работника, ранее выполняющего эту работу по п. 10 ст. 77 п. 2 ст. 83 ТК РФ (ст. 178 ТКРФ);

 - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

 - отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

 - отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации;

 - отказом работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, от перевода либо отсутствием в организации соответствующей работы;

 В соответствии с ч. 4 ст. 178 ТК РФ в ряде подпунктов данного пункта предусмотрен повышенный размер выходных пособий по сравнению с предусмотренным в ч. 3 ст. 178 ТК РФ, а также дополнительные случаи выплаты выходных пособий.

4.29. О принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п. 2 ст. 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает Профкому с обоснованием необходимости такого решения, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом, Работодатель в указанные сроки представляет Профкому проект приказа о сокращении численности или штата в соответствии с действующим и новым штатным расписанием, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 12 Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ФЗ № 10 от 12.01.1996 г.)

4.30. Стороны договорились, что сокращение численности и штата работников возможно только при жесткой экономической необходимости и в случае если Работодателем исчерпаны все возможные меры для его предотвращения.

 При угрозе массового высвобождения работников Работодатель с учетом мнения Профкома обязуется принимать следующие необходимые меры, обеспечивающие использование внутренних резервов организации для сохранения рабочих мест:

 - изыскивать дополнительные возможности по снижению административно-управленческих расходов, сокращению непроизводительных затрат основного производства, экономии материалов и энергоресурсов;

 - использовать естественный отток кадров (увольнение по собственному желанию, выход на пенсию и т.д.) в сочетании с временным ограничением найма рабочей силы, если производственная программа может быть обеспечена силами имеющегося персонала;

 - организовать производство дополнительных платных услуг;

 - при недостаточности прочих мер, совместно с Профкомом пересмотреть перечень и размеры дополнительных социальных гарантий, предоставляемых работникам на основании КД.

4.31. При сокращении численности работников и штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

 Стороны договорились основными критериями, определяющими уровень квалификации, профессионализма работников, считать:

 - профессиональную подготовку - образование, в первую очередь по специальности;

 - владение необходимой для организации дополнительной специальностью (образованием);

 - наличие (присвоение) почетных званий, награждение почетными грамотами и благодарностями за работу, других поощрений, в том числе за победу в профессиональных конкурсах;

 - отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, правил безопасности и охраны труда.

 Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации, прочих равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности и штата работников имеют лица:

 - семейные при наличии двух или 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);

 - в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

 - работники, получившие в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

 - инвалиды боевых действий по защите Отечества;

 - работники, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

 - имеющие более продолжительный общий стаж непрерывной работы в организации (возможно в отрасли);

 - предпенсионного возраста - за 2 года до пенсии;

 - являющиеся членами одной семьи (не допускается одновременное увольнение работников из одной семьи);

 - председатель и члены профкома.

4.32. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ), а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья, имеющиеся в колледже как на дату предупреждения работника о предстоящем увольнении, так и в течение всего периода действия предупреждения, вплоть до увольнения работника.

4.33. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата, работники предупреждаются Работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения с указанием предполагаемой даты увольнения (ст. 180 ТК РФ).

4.34. С целью содействия трудоустройству, помощи и поддержки работников, увольняемых по сокращению численности (штата) стороны договорились:

 - предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении, возможность в рабочее время осуществлять поиск нового места работы (не менее 4 часов в неделю), а педагогическому составу, в соответствие с расписанием занятий, только в свободное от занятий (лекций) время;

4.35. При любом экономическом состоянии не увольнять по сокращению численности (штата) следующие категории работников:

 - беременных женщин;

 - работников во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске;

 - женщин, имеющих детей до трех лет;

 - работающих инвалидов;

 -одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст.ст. 81, 261 ТК РФ);

 - лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание на данном предприятии.

4.36. Для обеспечения эффективной кадровой политики Работодатель обязуется:

 - изыскивать возможность частично компенсировать затраты на обучение при условии, если приобретенные знания используются работником в колледже;

 - предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при предъявлении вызова учебного заведения.

4.37. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 1.)

4.38. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к почетным званиям.

 Работодатель рассматривает ходатайства Профкома о преставлении работников к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам.

 Профком поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности и активно участвующих в работе профсоюзной организации: выдает премию, награждает ценными подарками, почетными грамотами. За особые заслуги по защите социально-экономических интересов и прав работников отдельные лидеры профорганизации могут быть представлены к награждению почетными грамотами, дипломами, почетными знаками вышестоящих профорганов.

4.39. Стороны договорились, что привлечение работника к дисциплинарной ответственности производится после истребования Работодателем от работника письменного объяснения, а также с учетом тяжести совершенного работником проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующей работы и поведения. То же самое учитывать при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время, время отдыха работников регламентируется и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), расписанием занятий преподавателей, согласно годовой учебной нагрузке, годовым графиком учебного процесса, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

 5.3. Для преподавателей колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

 Установить годовую учебную нагрузку для преподавателей колледжа- 720 часов (норма часов за ставку заработной платы), концертмейстеров- 960 часов (норма часов за ставку заработной платы); максимальная для преподавателей- 1440 часов; максимальная для концертмейстеров- 1920 часов.

 Установить учебную нагрузку для преподавателей Школы искусств колледжа- 18 часов в неделю.

 Учебную нагрузку, выполненную сверх установленной учебными планами, оплачивать в соответствии с законодательством (по ставкам почасовой оплаты и т.д.).

 5.3.1. Режим работы преподавателей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, определяется с учетом обеспечения их загруженности до установленной нормы часов другой работой:

 - работа по замене преподавателей;

 - концертная работа;

 - работа в качестве концертмейстера;

 - подготовка к конкурсным выступлениям;

 - работа по классному руководству;

 - профориентационная работа;

 - другие направления деятельности по необходимости;

 Не полная учебная нагрузка возможна в случае написания преподавателем заявления о предоставлении ему такого режима работы с соответствующей оплатой труда.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или не пол­ная рабочая неделя - устанавливаются в следующих случаях:

 - по соглашению между работником и работодателем;

 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опеку­на, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в воз­расте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом раци­онального использования рабочего времени преподавателя, не более 8 часов в день, либо 10 часов (педагогических и концертмейстерских) с обязательным перерывом.

 Преподавателям, по возможности, может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (за­седания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватели вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В колледже устанавливается 6-дневная рабочая неделя для преподавательского состава. Для руководящего, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала устанавливается 5-дневная рабочая неделя.

5.8. Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания преподавателей устанавливается администрацией.

5.9. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливается следующее:

1 смена начало работы - 9.00

 перерыв - 13.00-14.00

 окончание работы - 18.00

5.10. Продолжительность учебного часа устанавливается в 45 минут, перерыв между уроками 5-10 минут. В течение учебного дня устанавливается обеденный перерыв не менее 40 минут.

5.11. Для отдельных категорий работников и преподавателей колледжа продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала, окончания и перерыва для отдыха и приема пищи, определяются графиком сменности и расписанием занятий, утвержденными администрацией колледжа, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю (не более - 36 часов для преподавателей; не более - 40 часов для работников).

5.12. В соответствии с ч. 1 ст. 95 предпраздничный день рабочее является сокращенным рабочим днем.

 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия работников в исключительных случаях, перечисленных в части 2 ст. 113 ТК РФ.

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

 Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, в размере, предусмотренном законодательством.

5.13. Привлечение к сверхурочным работам, за пределами установленной продолжительности рабочего времени или ежедневной работы (смены) производится Работодателем с письменного согласия работника только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

 Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

 Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

5.14. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в данной организации по инициативе работника (совместительство) - допускается с разрешения Работодателя по другому трудовому договору, по иной профессии, специальности или должности в порядке внутреннего совместительства в свободное от основной работы время, при этом работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (ст. 98 ТК РФ). Не допускается работа по совместительству работников в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленными федеральными законами (ст. 282 ТК РФ).

5.15. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего тру­дового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с пись­менного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.16. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для преподавателей и других работников колледжа. Преподаватели колледжа, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время (зимние и летние каникулы), не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической, участию в конференциях, семинарах, мероприятиям по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий и т.д.

 Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами колледжа, графиками работ с указанием их характера, утвержденными приказом директора, в зависимости от педагогической нагрузки.

5.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслужива­ющий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на террито­рии, уборка помещений и др.), в пределах установленного им рабоче­го времени.

5.18. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

 Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается на основании Областного Закона от 20.12.2012 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса РФ на территории Новгородской области», Постановления Администрации Новгородской области от 21.06.2007 № 173 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из областного бюджета» (в редакции Постановления Правительства Новгородской области от 18.02.2016 № 52 ) и, в соответствии с Перечнем должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3 к КД).

 Работникам, замещающим должности педагогических работников, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, в соответствии с Постановлением Правительства РФ « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14 мая 2015 г. N 466. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, присоединяются к отпуску.

 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

 Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального Закона РФ « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11. 1995 г. № 181 (в редакции от 21.07.2014 N 267-ФЗ).

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков опреде­ляется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

 Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

 Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком) предоставления отпусков. Отдельным категориям работников в соответствии с законодательством отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.ст. 114, 115, 122, 267 ТК РФ).

5.20. Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, кроме случаев, предусмотренных в ст. 124 ТК РФ, может быть по следующим основаниям:

 - по желанию работника, согласованному с руководителем подразделения;

 - при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

 - при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском.

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

 - замещающим должности педагогических работников- в количестве 56 календарных дней, в соответствии с Постановлением Правительства РФ « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14 мая 2015 г. № 466;

 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ (Приложение № 3), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем по одному из оснований предоставления отпуска, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.21.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

 - при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;

 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в шко­лу- 1 день;

 - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

 - для проводов детей в армию – 1 календарный день;

 - в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

 - на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

 - работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;

 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие за­болевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней;

 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 6 календарных дней.

5.21.3. Предоставлять преподавателям по личному заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных законодательством РФ.

5.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выход­ной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Пра­вилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 TK РФ).

5.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график де­журств преподавателей по колледжу и общежитию, графики сменно­сти, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавлива­ются Правилами внутреннего трудового распорядка.

 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающими­ся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Вре­мя для отдыха и питания для других работников устанавливается Пра­вилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 TK РФ). Данный перерыв в рабочее время не включается.

**VI. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

 Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Система оплаты труда работников колледжа включает размеры окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата работников колледжа предельными размерами не ограничивается.

6.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени (не полного рабочего дня или неполной рабочей недели) производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.4. Фонд оплаты труда работников колледжа в соответствие с Положением об оплате труда (Приложение № 2) формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета.

6.5. Директор колледжа обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Положением об оплате труда.

6.6. Система оплаты труда в колледже, в соответствие с Положением об оплате труда, наряду с оплатой по должностным окладам предусматривает:

 - выплаты стимулирующего характера;

 - выплаты компенсационного характера;

 - премиальные выплаты по итогам работы;

 - оказание материальной помощи работникам колледжа в соответствии с Положением о порядке предоставления материальной помощи сотрудникам ГБПОУ «НОКИ им С.В. Рахманинова».

6.6.5. Расходы, связанные с сохранением и начислением работникам среднего заработка, устанавливаемые Работодателем:

 - сумма начисленного работникам среднего заработка, сохраняемого на время выполнения государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством РФ о труде, настоящим КД ;

 - на оплату времени, связанного с прохождением работниками медицинских осмотров при поступлении на работу и обязательных периодических медосмотров;

 - расходы на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка, других случаях, предусмотренных законом и настоящим КД.

6.6.6. Расходы, связанные с профессиональным обучением работников:

 - расходы на оплату труда, сохраняемую на время учебных отпусков, предоставляемых работникам, в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД ;

 - начисления по основному месту работы рабочим, руководителям или специалистам во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации или переподготовки, переобучения кадров в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим КД - сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а при направлении работника для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебную командировку (ст. 187 ТК РФ).

6.7. Штатное расписание колледжа определяет его структуру, численность работников, перечень должностей в конкретных структурных подразделениях колледжа, уровень оплаты труда и составляется по утвержденной Госкомстатом РФ форме (Постановление Госкомстата РФ № 1 от 5 января 2004 г.). Наименования должностей работников по штатному расписанию устанавливаются в строгом соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

6.8. На преподавателей и концертмейстеров на начало учебного года состав­ляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника (выдачей расчетных листков) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний и иные суммы, начисленные работнику: в частности, суммы денежной компенсации за нарушение работодателем срока выплаты заработка, оплаты отпусков, выплат при увольнении, других выплат причитающихся работнику, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). При перечислении заработной платы на банковскую карту работодатель вправе расчетные листки направлять сотрудникам в электронном виде (Письмо Минтруд РФ в письме от 21.02.2017 N 14-1/00Г-1560). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК.

6.10. Заработная плата выплачивается сотрудникам организации два раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца, путем перечисления заработной платы на банковскую карту. Аванс составляет не более 40% от общей суммы заработной платы.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты соответственно заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.13. В соответствии с законодательством (ст. 142 ТК РФ) работники колледжа имеют право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Вопрос присутствия работников на рабочем месте в период приостановки работы решается Работодателем и Профкомом в ходе взаимных переговоров с письменным оформлением их результатов.

6.14. Порядок и размеры возмещения расходов по служебной командировке и гарантии при направлении работников в служебные командировки определяются в соответствии с законодательством РФ (ст. 167-168 ТК РФ), в пределах установленных норм (лимитов).

**VII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

 Работа по охране труда и обеспечению безопасности организуется в соответствии с законодательными актами Российской Федерации и в соответствии с Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности в колледже (Приложение №4)

7.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществленияконтроля за их выполнением в колледже вводится должность специалиста по охране труда.

7.2. Для организации совместных действий Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний приказом по колледжу создана и работает общественная комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома, заключено Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией колледжа (Приложение № 5).

7.3. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности Работодатель обеспечивает:

7.3.1. Проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда, соблюдение требований законодательства по охране труда, пожарной и экологической безопасности, электробезопасности, требований государственных стандартов, отраслевых норм и правил;

7.3.2. Условия для выполнения работниками требований норм и правил по охране труда и технике безопасности;

7.3.3. Проведение специальной оценки условий труда;

7.3.4. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных случаях, а также возмещение ущерба причиненного семье погибшего на производстве работника, предусмотренных 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. Федерального Закона от 21.07.2007 № 183-ФЗ);

7.3.5. Беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; содействие участию соответствующих органов профессионального союза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве; передачу в Профком копий всех актов о несчастном случае на производстве; (ст. 210, 212 ТК РФ);

7.3.6. Своевременную и бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, по утвержденному с учетом мнения Профкома перечню профессий и должностей работников колледжа по обеспечению специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты (Приложение № 6);

7.3.7. Выдачу работникам на работах, связанных с загрязнением рук и лица, мыла, других моющих средств, по утвержденному с учетом мнения Профкома перечню профессий и должностей работников колледжа по обеспечению моющими и обеззараживающими средствами (Приложение № 7) (ст.221 ТК РФ);

7.3.8. Проведение за счет средств работодателя медицинских осмотров для работающих при приеме на работу, а также периодических осмотров (Приложение №8) (ст. 213 ТК РФ)

7.3.9. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда (Приложение №9) (ст.225 ТК РФ)

7.3.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40987/?dst=100012) обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ)

7.4. Работодатель обеспечивает государственное социальное страхование, страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование работников, регулярно и в полном объеме вносит страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, в Пенсионный фонд, в Фонд обязательного медицинского страхования.

7.5. Работники имеют право беспрепятственно получать от Работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и в другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001г. № 167 «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» (в ред. Федеральных законов от 28.12.2017 № 428-ФЗ, от 28.12.2017 № 436-ФЗ).

7.6. Работник по окончанию календарного года может получить копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета и включения их в индивидуальные лицевые счета работников (ст. 15 ФЗ от 01.04.96г. № 27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования» (в ред. ФЗ от 28.12.2016 № 471-ФЗ).

7.7. Профком имеет право беспрепятственно осуществлять контроль за своевременностью и полнотой начисления и перечисления единого социального налога, в том числе в разрезе социальных фондов, в целом по организации, а также по отдельным работникам и, в первую очередь, в части начисляемой для перечисления в Пенсионный фонд.

 7.8. Работники обязуются:

 - правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, бережно относиться и содержать в хорошем состоянии спецодежду и спецобувь, средства индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовые помещения;

 - вернуть выданную спецодежду, спецобувь, средства индивидуальной защиты при увольнении или при переводе на другую работу, для которой спецодежда не предусмотрена нормами, а также по окончании срока носки взамен получаемой новой, так как вышеперечисленное имущество является собственностью колледжа;

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

 - нести ответственность за нарушение правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, за умышленное ухудшение условий работы и экологической обстановки на своем рабочем месте или рабочих местах других работников в соответствии с законодательством, если они произошли в результате его халатности, небрежности, в том числе за несчастный случай, происшедший на производстве, если установлено, что работник нарушил правила и инструкции по технике безопасности, по которым инструктировался, не пользовался выданными средствами индивидуальной защиты;

 - немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей, о нарушениях правил безопасности коллегами по работе и если при расследовании несчастного случая комиссией установлено, что неосторожность работника или другие нарушения техники безопасности содействовали возникновению или увеличению вреда, причиненному его здоровью, то с учетом мнения первичной профсоюзной организации комиссия определяет степень вины работника в процентах (ст.229 ТК РФ).

7.9. Стороны признают право работников на отказ от выполнения работ в связи с угрозой их здоровью и жизни, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами до устранения такой опасности (ст.219, 379 ТК РФ), при этом работнику предоставляется другое место работы, в случае невозможности предоставления другого рабочего места, за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений безопасных условий труда.

7.10. Профком обязуется:

 - осуществлять контроль за соблюдением законодательных прав и интересов членов первичной профсоюзной организации в области охраны труда;

 - осуществлять защиту интересов членов профкома, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;

 - обеспечивать работу уполномоченных профкома по охране труда,

 - оказывать необходимую консультационную помощь работникам в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;

 - осуществлять в составе комиссии по социальному страхованию учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников, сбор заявок и распределение путевок.

**VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Дает возможность работникам, на период действия трудовых отношений, пользоваться библиотечными фондами для повышения своего профессионального, общеобразовательного и культурного уровня.

8.2. Организует в колледже общественное питание (столовые, буфет).

8.3. Гарантирует приобретение пяти проездных билетов по городу, которыми могут пользоваться сотрудники колледжа в связи с производственной необходимостью, имеющей разъездной характер работы.

8.4. Работодатель может выделить работникам транспортное средство для их хозяйственно-бытовых нужд, а также для коллективных поездок к местам организованного коллективного отдыха по установленным ценам и тарифам.

8.5. Работодатель, при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности, может оказывать сотрудникам колледжа, их близким родственникам и ранее работавшим в колледже пенсионерам материальную помощь (в форме единовременной выплаты) на основании Положения о порядке предоставления материальной помощи сотрудникам ГБПОУ «НОКИ им С.В. Рахманинова».

**IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель признает Профком общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего КД и обязуется всемерно содействовать первичной профсоюзной организации и Профкому в их деятельности.

9.2. В этих целях Работодатель вменяет в обязанности кадровой службы колледжа:

 а) регулярно представлять в Профком сведения о вновь поступивших работниках;

 б) информировать вновь поступающих работников о том, что в колледже действует профсоюзная организация;

 в) знакомить работников с содержанием заключенного коллективного договора.

9.3. Взаимодействие сторон осуществляется в соответствии с Федеральным Законом РФ от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»**,** действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Первичная организация профессионального союза, ее представители беспрепятственно и бесплатно получают от Работодателя информацию, необходимую для коллективных переговоров, проверки выполнения коллективного договора, а также по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда, социально-экономической политики, проводимой в организации руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 5.12.1991 года № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» (в ред. от 03.10.2002г.), ст. 17 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 37 ТК РФ.

9.5. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - Профком осуществляют контроль соблюдения в колледже трудового законодательства, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель и должностные лица рассматривают письменные представления Профкома об устранении нарушений трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, локальных нормативных актов колледжа и в течение недельного срока после получения письменного представления Профкома Работодатель или должностные лица сообщают Профкому о результатах рассмотрения (ст. 370 ТК РФ).

9.6. Работодатель рассматривает предложения Профкома о наложении дисциплинарных взысканий к работникам, нарушающим законодательство РФ, коллективный договор, локальные нормативные акты и в недельный срок после получения предложения Профкома сообщает ему о принятых мерах.

9.7. Работодатель обеспечивает:

 - представителям профсоюзной организации возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

 - безвозмездное представление профсоюзной организации помещений для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставляет возможность размещения наглядной информации в доступном для всех работников месте;

 - безвозмездное представление в пользование необходимое для деятельности Профкома как минимум одно рабочее оборудованное, отапливаемое, электрифицированное место (кабинет 201 колледжа), а также оргтехнику (компьютер, ксерокс), средства связи, транспорта и необходимые нормативные правовые документы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

 - бесплатную уборку, освещение, отопление, охрану, ремонт предоставленного Профкому помещения для его работы, ремонт оборудования, средств связи и оргтехники, находящихся в Профкоме.

 - право на беспрепятственное проведение работы по выявлению социально-экономических интересов работников, организацию для этого социологических опросов, проведение анкетирования, сбора вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний различных групп работников;

 - предоставление, с сохранением заработка, рабочего времени выборному профсоюзному активу не освобожденному от основной работы для участия в созываемых профессиональным союзом съездах, конференциях, а также для участия в работе их выборных органов (пленумах, заседаниях президиума), для краткосрочной учебы (не более 3-5 дней) и проведения организационной работы (п. 5 ст. 25 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

 - возможность доведения информации в ходе работы по подготовке нового КД или предложений в проект КД до всех подразделений колледжа, каждого работника; предоставляет для этого имеющиеся у него средства связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций, места для размещения стендов;

 - рассмотрение представляемых Профкомом списков и обоснований по поощрению за счет средств Работодателя профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы, а также уполномоченного по охране труда.

9.8. Работодатель предоставляет Профкому право проведения собраний (конференций) в колледже, заседаний Профкома по мере необходимости.

9.9. Работодатель на основании письменных заявлений работников- членов профсоюза и не являющихся членами профсоюза, хранящихся в бухгалтерии колледжа:

 - ежемесячно бесплатно безналичным путем удерживает из заработной платы работников членские профсоюзные взносы - в размере 1% и бесплатно перечисляет удержанные денежные средства в областную организацию профессионального союза .

Профсоюзные взносы членов профессионального союза и отчисления в адрес профорганов работников не являющихся членами профессионального союза - являются составной частью заработной платы работников и перечисляются на счета профорганов одновременно с выплатой указанным работникам заработной платы (ч. 5-6 ст. 377 ТК РФ).

9.10. Работники - члены Профкома, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; не освобожденный от основной работы руководитель профкома - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

 Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, п. 3, п. 5 и 6 ст. 81 ТК РФ руководителя профкома колледжа, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

 **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны обязуются:

 - осуществлять проверку хода выполнения настоящего КД по итогам года и информировать работников колледжа о результатах проверок на отчетном заседании педсовета.

 - взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением КД.

10.2. Работодатель обязуется в 10-дневный срок с момента подписания КД издать приказ по обеспечению реализации принятых в нем обязательств с указанием сроков и ответственных исполнителей, проведя уведомительную регистрацию КД в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Работодатель, ответственные лица, а также Профком несут ответственность за неисполнение КД и нарушение его условий в соответствии с законодательством РФ (ст. 55 ТК РФ, ст. 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

10.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением КД, подвергаются Работодателем дисциплинарному взысканию, а также в установленном законом порядке штрафу (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

10.5. По требованию профсоюзного органа Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по КД (ст. 30 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый, не продлят (не изменят или не дополнят) настоящий, но на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.2. В течение срока действия КД ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе по взаимной договоренности, по предложению любой из Сторон вносить дополнения и изменения, которые оформляются приложением к КД и являются неотъемлемой частью КД и доводятся до сведения работников колледжа.

11.3. При реорганизации, изменении названия, смене формы собственности колледжа, а также при расторжения трудового договора с директором колледжа, переизбрании председателя Профкома- КД сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового КД, при ликвидации колледжа КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.4. Стороны договорились, что в период действия КД, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально- экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы, забастовку. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

 При не урегулировании разногласий между работниками (Профкомом) и Работодателем по поводу выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профкома при принятии актов, содержащих нормы трудового права, работники оставляют за собой право на проведение коллективного трудового спора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть размножен и доведен Работодателем до сведения работников всех структурных подразделений колледжа в течение 5 дней после подписания.

 Работодатель обязуется в семидневный срок провести уведомительную регистрацию КД в отделе охраны труда и трудовых отношений Комитета по социальным вопросам администрации Великого Новгорода, в соответствие со ст. 50 ТК РФ.

 Инициатором по разработке и заключению нового КД, в связи с окончанием срока действия настоящего, может выступить любая из Сторон его заключивших, после чего Стороны обязаны начать коллективные переговоры в порядке, предусмотренном ТК РФ и Федеральным Законом «О коллективных договорах и соглашениях». При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны подписывают КД на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться посредством проведения коллективного трудового спора, в предусмотренном законом порядке (ст.ст. 38, 40, 398 ТК РФ).

11.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.