Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Владимирской области
«ВЛАДИМИРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ им. А.П. БОРОДИНА»

Подписано цифровой подписью: Зинина Элла Викторовна
DN: cn=Зинина Элла Викторовна, o=ГБПОУ ВО ВОМК им. А.П. Бородина, ou=Руководство, email=vomu@rambler.ru, c=RU
Дата: 2021.11.26 10:54:37 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧЕРЕЖДЕНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ «ВЛАДИМИРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. А.П. БОРОДИНА» (ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»)

на 2021 – 2024 г.г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Департамент труда и занятости населения Владимирской области
Рег.№ 1435 от 10.11.2021
Подпись
ФИО А.Г. Григорьев

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:	ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
И.о. директора ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»	Председатель профсоюзного комитета Колледжа
_____ А.Ю.Федоренков	_____ Т.К. Самаркина
«18» октября 2021 года	«18» октября 2021 года

ГБПОУ ВО "ВОМК им. А.П. Бородина"

Первичная организация Владимирского областного музыкального колледжа

г. Владимир

2021г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор — локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Владимирской области «Владимирский областной музыкальный колледж им. А. П. Бородина» (далее ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина», Колледж).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются работодатель в лице директора ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина» (далее Работодатель) и работники Колледжа в лице председателя профсоюзного комитета (далее профком). Работодатель признает профсоюзный комитет Колледжа как организацию, представляющую интересы всех работников и не препятствует его деятельности. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.3. Все положения Коллективного договора разработаны в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, закона Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового законодательства.

1.4. Условия Коллективного договора, заключенного в соответствии с законодательством, являются обязательными для Работодателей и работников. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.5. Стороны признают, что экономической основой обязательств Коллективного договора является успешная финансово-хозяйственная и образовательная деятельность Колледжа. При наличии финансовых возможностей Работодатель может в одностороннем порядке (с учетом мнения профкома) вводить льготы и преимущества, изменять условия труда, на более благоприятные по сравнению с установленными ТК РФ, настоящим Коллективным договором, иными нормативно-правовыми актами.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Работодателя и профсоюзного комитета, не требуют утверждения на общем собрании работников Колледжа и вступают в действие со дня подписания обеими сторонами.

В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта или содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения обоюдного решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в Государственную инспекцию труда во Владимирской области или в суд.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен на три года 2021-2024 г. и вступает в силу с 18 октября 2021 года. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление Коллективного договора производится по согласованию Работодателя с профсоюзным комитетом не позднее, чем за один месяц до окончания срока его действия.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны согласились ежегодно на заключительном педсовете (общем собрании) информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора.

1.10. Стороны согласились, что рассмотрение трудовых споров производится в порядке, установленном ТК РФ.

2. Форма, система и размер оплаты труда.

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями правительства РФ по вопросам оплаты труда, постановлениями Губернатора Владимирской

области от 30.07.2008 № 544 (с дополнениями и изменениями) «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», от 04.09.2008 № 622 (с дополнениями и изменениями) «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных учреждений культуры» и от 08.08.2008 № 562 (с дополнениями и изменениями) «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», а также Положением «Об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждении Владимирской области «Владимирский областной музыкальный колледж им. А. П. Бородина», (далее - Положение об оплате труда).

2.2. Оплата труда работников Колледжа определяется трудовым договором (эффективным контрактом).

Должностные оклады работников Колледжа устанавливаются с учётом профессионально-квалификационных требований, профессиональной квалификации (занимаемая должность, уровень образования, стаж работы, наличие квалификационной категории и специфики).

Размер заработной платы рассчитывается с учетом объема учебной нагрузки, а также в зависимости от исполнения дополнительных функций, непосредственно связанных и не связанных с образовательным процессом (ПЦК, ПК, классное руководство, заведование кабинетами, музеями, спортивным залом).

2.3. Тарификация преподавателей и концертмейстеров Колледжа проводится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго семестров.

2.4. Средняя месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров до начала учебного года определяется путем умножения часовой ставки преподавателя (концертмейстера) на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа для преподавателей, 96 для концертмейстеров).

Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям (концертмейстерам) в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающим с ежегодным отпуском указанных работников.

2.5. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу в течение года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.6. Преподавателям (концертмейстерам), поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом применяемых повышающих коэффициентов.

2.7. Другие вопросы заработной платы работников Колледжа (доплаты, надбавки, премии и иные выплаты) определяются в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденного с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.8. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата без учета компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.9. В целях повышения мотивации работников Колледжа к творческой, инновационной деятельности, обеспечивающей реализацию федеральных государственных образовательных стандартов и требований, материальной заинтересованности работников в конечных результатах работы, могут осуществляться выплаты стимулирующего характера за:

-интенсивность и высокие результаты работы;

-качество выполняемых работ;

-стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.10.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 30 % тарифной ставки (должностного оклада) и не более фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности).

2.11.Работникам организации, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производится доплата в процентах от тарифной ставки или оклада, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами).

2.12.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.13. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35 % тарифной ставки (оклада).

2.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере тарифной ставки (оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.15. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, в том числе:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника за работу в выходной и праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.18. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.19. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется его прежний средний заработок 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.

2.20. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.21. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

2.22. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 21 числа текущего месяца и не позднее 6 числа следующего месяца, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

По заявлению работника заработная плата может перечисляться на счет (банковскую карту) работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.23. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.24. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.26.При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.27.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

3. Выплаты пособий, компенсаций.

3.1. Работодатель обязуется предоставлять сведения в Фонд социального страхования для оплаты работникам пособий и компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании», другими нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

3.1.1. Работодатель предоставляет сведения в Фонд социального страхования для оплаты работникам следующих видов пособий:

- по временной нетрудоспособности;
- утрата трудоспособности, в связи с заболеванием или травмой;
- уход за больным членом семьи;
- уход за ребенком инвалидом в возрасте до 18 лет в случае болезни матери либо другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком;
- пособие по беременности и родам в случае беременности и родов матери, а также другому лицу в случае усыновления (удочерения) ребенка в возрасте до 3-х месяцев или установления для них опеки;
- единовременное пособие в связи с рождением ребенка;
- единовременное пособие женщине, ставшей на учет в медицинских учреждениях до 12 недельного срока беременности;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- оплата дополнительных выходных дней по уходу за детьми – инвалидами

3.1.2. Работодатель производит оплату дополнительных выходных дней по уходу за детьми – инвалидами.

3.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при не предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в отдельных случаях прекращения трудового договора;

3.3. В случае производственной необходимости (отсутствие в регионе специалиста – педагогического работника (преподавателя, концертмейстера) определенного музыкального инструмента, Работодатель компенсирует иногородним педагогическим работникам оплату стоимости проезда от места жительства до колледжа и обратно.

4. Занятость, переобучение, условия высвобождения.

4.1. В период действия Коллективного договора Работодатель принимает меры по обеспечению занятости Работников, их переобучению, а также

меры, направленные на предотвращение высвобождения Работников и на совершенствование условий такого высвобождения.

4.1.1. С целью обеспечения занятости работников Работодатель:

- регулярно анализирует данные о количественном и качественном составе работников;
- проводит систематическую работу по оптимизации штатного расписания;
- осуществляет мотивированную ротацию Работников для наиболее полного использования их профессионального и личностного потенциала.

4.1.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией, а также с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с уведомлением профкома. С этой целью Работодатель обязуется не менее чем за два месяца (до издания соответствующего приказа об увольнении) представлять профкому копии приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и другие материалы.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.1.3. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза по пунктам 2,3,5, ч.1 ст. 81 ТК РФ, увольнение производится после получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, предусмотренным ст. 373 ТК РФ.

4.1.4.Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в

качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы.

4.1.5.По соглашению Работодателя с работниками допускается перевод их на неполное рабочее время.

4.1.6.В период проведения процедуры высвобождения, Работодатель в первую очередь производит увольнение совместителей и временных работников, занимающих должности аналогичные сокращаемым должностям.

4.1.7.Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.1.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель руководствуется действующим законодательством, в том числе производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 189 ТК РФ.

4.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работников с целью повышения их квалификации определяет Работодатель. Работодатель может организовать, при наличии финансовых средств, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ.

4.2.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем ежегодно перед началом учебного года.

Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ педагогические работники имеют право на получение дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47)

Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации устанавливает Работодатель.

4.2.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением. Условия определяются соглашением между работником и Работодателем.

4.2.3. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности согласно (ст.49 закона №273-ФЗ)

4.2.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

4.2.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4.2.6. Аттестация работников библиотеки Колледжа на подтверждение соответствия занимаемой ими должности проводится один раз в 5 лет на основании приказа Министерства культуры РФ от 24.06.2016 года №1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек».

4.2.7. Аттестация специалистов АУП проводится один раз в 5 лет в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и на основании приказа директора и положения «О проведении аттестации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «ВОМК им. А.П. Бородина» на соответствие занимаемым должностям»

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа определяется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина», настоящим Коллективным договором, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Положение «О соотношении учебной (преподавательской) и другой работы педагогических работников в пределах рабочей недели или учебного года».

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- методистам и старшему методисту;
- воспитателям;
- руководителю физического воспитания;
- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

5.4. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшему воспитателю.

Норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям.

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

5.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

5.6. Норма часов учебной (концертмейстерской) работы за ставку заработной платы 960 часов в год устанавливается концертмейстерам.

5.7. Для непедагогических работников устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя, с понедельника по пятницу, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, продолжительностью рабочей смены - 8 часов.

5.8. Для работников, работающих посменно, устанавливается годовой суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочей смены устанавливается 12 часов в соответствии с графиком сменности.
5.9. Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.
5.10. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная 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 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполнения объёма работ.
5.11.Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
5.12. Для всего коллектива установлен единый день в неделю – среда с 15 до 15.50 часов для проведения общественных мероприятий (общий педагогический совет, собрание трудового коллектива, совет колледжа и другие). Явка на указанные мероприятия строго обязательна.
5.13.Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.
5.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
5.15. В предпраздничные дни продолжительность академического часа сокращается до 35 минут («Положение о режиме занятий в ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»).
5.16. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.17.Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.18.Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

5.19.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.20. Отдельным работникам может быть установлен особый режим работы- ненормированный рабочий день, в соответствии с которым работники, по распоряжению Работодателя, при необходимости, могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности дополнительного отпуска установлен в Приложении № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка Колледжа.

5.21. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, могут предоставляться дополнительные гарантии и компенсации, в том числе дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 (два) календарных дня с возможностью присоединения его к ежегодному очередному отпуску.

5.22.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

5.23. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- извещать работников о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.
- переносить, разделять, отзывать и продлять, ежегодный отпуск с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.24. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам составляет 56 календарных дней. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска непедагогическим работникам предоставляются продолжительностью 28 календарных дней.

5.25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции.

5.26. Конкретная продолжительность дополнительно оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем и особым характером работы, а также перечень должностей устанавливается в Приложении №3 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.27. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения;
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- одинокие работающие мужчины, имеющие двух и более детей в

возрасте до 12 лет;

- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, независимо от времени их непрерывной работы в организации.

5.28. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.31. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков у данного Работодателя.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- одиноким матерям или отцам, имеющим детей в возрасте 14 лет продолжительностью 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющих близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения до 14 календарных дней в году на основании медицинского заключения;

5.34. Отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью свыше 14 календарных дней не включаются в стаж для предоставления ежегодного отпуска.

5.35. Время перерыва для отдыха и питания, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.36. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями.

6. Улучшение условий охраны труда, в том числе женщин и молодежи.

6.1. Работодатель обеспечивает право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, направленные на сохранение жизни и здоровья работников, а также предупреждение производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний работников в процессе трудовой деятельности.

6.2. Для реализации этого права Работодатель:

- обеспечивает применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условиям труда каждого рабочего места;

- обеспечивает проведение административно - общественного контроля за состоянием условий по охраны труда и безопасности работ в структурных подразделениях Колледжа;

- регулярно, в соответствии с требованиями законодательства, проводить в Колледже специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома, с последующей сертификацией;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на

другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда в течение учебного года;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране

труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа;

- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения к Соглашению №1, №2);

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по

трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- обеспечить в колледже наличие медицинских аптечек;

- отменять проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14 градусов по Цельсию, где освещенность или другие условия труда не соответствуют норме;

- выполнять ежегодно до 1 октября, все запланированные мероприятия по подготовке работы Колледжа в зимних условиях;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220ТКРФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- обеспечивать ежегодное проведение медицинских осмотров всех работников за счет собственных средств;

- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

- один раз в год информировать коллектив Колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.3. В свободное от учебных занятий время, в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий, Работодатель предоставляет спортзал Колледжа работникам и членам их семей на время не менее двух часов ежедневно, проводит дни здоровья для работников и членов их семей, и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу и т.д.) с выделением необходимых средств, исходя из финансовых возможностей.

6.4. Особенности регулирования труда женщин заключаются в ограничении применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных подъемом или перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

6.5. Работодатель обязуется:

- переводить беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- переводить женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, по их заявлению, на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет;

- предоставлять женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 дней (в случае осложненных родов 86, при рождении двух и более детей 110) календарных дней после родов с выплатой пособий по государственному социальному страхованию в установленном размере;

- предоставлять женщинам (отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком) по их заявлению, отпуск по уходу за ребенком до достижения их возраста трех лет.
- по заявлению женщины или других лиц (отца ребенка, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющим уход за ребенком), в период нахождения в отпусках по уходу за ребенком, они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

- на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости);

- не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время в выходные и нерабочие праздничные дни, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

6.6. Статьями 257,258,260-264 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными актами предусмотрены другие гарантии и льготы работающим женщинам.

6.7. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет регулируются статьями 265-272 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иными нормативными актами.

6.8. В соответствии с вышеуказанными нормами Работодатель обязуется:

- производить расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
- работников в возрасте до восемнадцати лет не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.9. Профком обязуется:

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам охраны труда и безопасности на производстве;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- извещать немедленно вышестоящий профсоюзный орган о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работающих, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, профзаболевании;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Колледжа.

7. Гарантии и льготы.

7.1. Действующее законодательство РФ содержит значительное количество социальных гарантий для работающих лиц, предусмотренных как ТК РФ, так и иными законами, и подзаконными актами.

7.2. Работодатель обязуется предоставлять в полном объеме гарантии в следующих случаях:

- при направлении работников в служебные командировки, ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой (ст., ст. 167-168 ТК РФ);

- при выполнении государственных и общественных обязанностей работник освобождается от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время. (ст., ст. 170-172 ТК РФ);

- при совмещении работы с получением образования работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. (ст., ст. 173-177 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность), в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально, под роспись, не менее чем за два месяца до увольнения. Трудовой договор может быть расторгнут до

истечения двух месячного срока, с выплатой работнику дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (ст., ст. 178-181 ТК РФ);

- 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, за ним сохраняется 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 (ст. 182 ТК РФ);

- при временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ);

- при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании работника, повлекшим за собой повреждение или в случае смерти работника, ему (его семье) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью (ст.184 ТК РФ);

- при прохождении медицинских осмотров за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы. (ст.185 ТК РФ);

- при направлении работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.3. Социальные гарантии для педагогических работников установлены ст., ст. 333–335 ТК РФ и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (п. 5 ст. 47), а именно:

- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- периодическое повышение квалификации и получение дополнительного профессионального педагогического образования;
- удлиненный ежегодный основной отпуск;
- 1 раз в 10 лет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 месяцев;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.4. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда.

7.5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:
- в связи со смертью близких родственников;
- в других случаях на основании решения Работодателя.

7.6. Также может выплачиваться единовременное вознаграждение юбилярам – работникам Колледжа, не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины и проработавшим в колледже не менее 1 года. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижении им 50, 55 и более старшего возраста, кратного пяти.

8. Контроль за выполнением Коллективного договора.

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, и соответствующими органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую имеющуюся у них информацию.

8.2. Работодатель обязуется осуществлять проверку выполнения Коллективного договора по итогам года, о результатах информировать работников;

8.3. Профсоюзный комитет, подписавший договор, для контроля его выполнения проводит проверки, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

8.4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования профсоюзного комитета Колледжа об устранении выявленных нарушений сообщить ему о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.5. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

8.6. В случае не разрешения жалобы или заявления, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются

в органы государственного надзора - в инспекцию по труду или в суд. Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения.

8.7. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля выполнения договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

8.8. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

9. Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Работодатель обязуется перечислять ежемесячно на счет соответствующих первичных профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, членов профсоюзов по их письменному заявлению в размере 1%.

10. Разрешение коллективных трудовых споров.

10.1. Работодатель и профком берут на себя обязательства в течение всего периода действия трудового договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

10.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.3. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11. Заключительные положения.

11.1. В период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

11.2. Изменения и дополнения Коллективного договора, в том числе заключение Коллективного договора в новой редакции, в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.3. Текст Коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

11.4. Настоящий Коллективный договор со всеми приложениями направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

Коллективный договор утвержден
на общем собрании (Конференции) ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»
«18» октября 2021 года

Дата подписания
коллективного договора ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»
«18» октября 2021 года

Руководитель:
И.о. директора
ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина» _____ А.Ю. Федоренков

Председатель профсоюзного комитета _____ Т.К. Самаркина

Прошито, пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью на 30 (Тридцать) листах

И.о. директора

_____ А.Ю. Федоренков

ГБПОУ ВО "ВОМК им. А.П. Бородина"