

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ИМЕНИ А. Ф. МУРОВА»

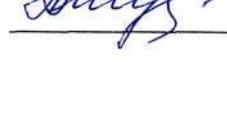
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УТВЕРЖДЕН

Специальной комиссией (представителей интересов
всех работников ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф.
Мурова в социальном партнерстве на локальном
уровне в 2021 – 2024годах)

(Протокол № 01/21 от 11.02.2021г.):



 Балашова С.И.
 Жаркой О.И.
 Капытина Т.Н.
 Симонов С.В.
 Шугаева Л.В.

Директор ГАПОУ НСО НМК
им. А.Ф. Мурова

Председатель комитета профсоюза
работников ГАПОУ НСО
НМК им. А.Ф. Мурова


В.И. Анохин
« 12 » февраля 2021 г.


Шугаева Л.В.
« 12 » февраля 2021 г.



Содержание

1. Общие положения.....
2. Обязательства и ответственность сторон коллективного договора.....
3. Трудовые отношения.....
4. Рабочее время и время отдыха.....
5. Оплата труда.....
6. Охрана труда.....
7. Охрана здоровья.....
8. Социальная помощь.....
9. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации
10. Взаимодействие работодателя и профсоюза. Гарантии деятельности профсоюза.....
11. Заключительные положения.....

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение Коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора ГАПОУ НСО НМК им. А. Ф. Мурова Анохина Вячеслава Игоревича и работниками ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова (далее «НМК имени А.Ф. Мурова» или «колледж»), от имени которых выступает председатель профсоюзного комитета колледжа (далее - «профком») Шугаева Лариса Васильевна и иной представительный орган, полномочный представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне в соответствии со статьей 31 ТК РФ - Специальная комиссия (далее - Специальная комиссия).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, членства в профсоюзах и других общественных организациях, характера выполняемой работы.

1.2. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью регулирования социально – трудовых отношений, определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа и принятия норм, устанавливающих дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности колледжа, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов работников колледжа, в том числе коллективных интересов;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов трудового коллектива;
- правового обеспечения взаимодействия между работодателем, трудовым коллективом и отдельными работниками, профсоюзом;
- укрепления роли коллектива работников и профсоюза в определении перспектив развития колледжа, перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научно-методической деятельности и хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений сторон социального партнерства;
- совершенствование системы материального стимулирования работников;

Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Коллективного договора:

- согласование и учет мотивированного мнения профкома НМК имени А.Ф. Мурова при принятии работодателем решений затрагивающих интересы работников;
- консультации сторон по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;

- внесение предложений по совершенствованию образовательной, научной и хозяйственной деятельности НМК имени А.Ф. Мурова,
- участие в разработке и принятии Коллективного договора и контроль за его исполнением;
- коллективные переговоры;
- иные формы в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Основные понятия, используемые в коллективном договоре

Работодатель — ГАПОУ НСО НМК им. А. Ф. Мурова, в лице директора колледжа Вячеслава Игоревича Анохина, место нахождения: 630099, г. Новосибирск, ул. Ядринцевская, 46.

Работники — лица (административно-управленческий, административно-хозяйственный, младший обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники), заключившие трудовой договор с Работодателем.

Трудовой коллектив — объединение работников ГАПОУ НСО НМК им. А. Ф. Мурова.

Органы администрации (должностные лица НМК имени А.Ф. Мурова) — директор НМК имени А.Ф. Мурова, заместители директора, иные должностные лица, осуществляющие функции по управлению колледжем и его структурными подразделениями в соответствии с должностными обязанностями.

Профсоюз, профсоюзная организация — первичная профсоюзная организация НМК имени А.Ф. Мурова Профсоюза работников культуры.

Профком, профсоюзный комитет — выборный орган первичной профсоюзной организации НМК имени А.Ф. Мурова.

Конференция трудового коллектива — общее собрание (конференция) работников, созываемое в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) и Коллективным договором.

Согласование — порядок обязательного участия профкома НМК имени А.Ф. Мурова при принятии Работодателем локальных актов (приложений, изменений и дополнений к ним), а также в иных случаях по вопросам, указанным в Коллективном договоре, при нарушении которого локальный акт не имеет юридической силы.

Учёт мнения профкома — порядок принятия решения, при котором работодатель обязан направить в профком НМК имени А.Ф. Мурова уведомление: проект решения, приказа и положенные в его основание копии документов, а профком НМК имени А.Ф. Мурова в установленные законодательством сроки должен представить работодателю в письменной форме мотивированное мнение по проекту решения. Процедура учёта мотивированного мнения и последствия ее несоблюдения определяется ст. 372–373 ТК РФ.

Представление — акт профкома НМК имени А.Ф. Мурова, направляемый Работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению.

Трудное финансово-экономическое положение работодателя — ситуации, при которых работодатель не может исполнить в полном объёме свои обязательства, в том числе по оплате труда работников, по оплате и проведению всех видов медицинских осмотров работников, проведения специальной оценки условий труда, материальному обеспечению работников, в связи с недостатком или отсутствием финансовых средств на счете.

Массовым увольнением работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» и Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы, зарегистрированным в министерстве труда и социального развития Новосибирской области под регистрационным № 3 от 28.01.2021г. (далее - ОТС) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Подразделения НМК имени А.Ф. Мурова — структурные подразделения, подразделения структурных подразделений, предметно – цикловые комиссии и отделение колледжа, а также Региональный ресурсный центр развития и поддержки молодых талантов в сфере культуры.

Иные понятия, применяемые в настоящем договоре, используются в значениях, придаваемых им ТК РФ, иными нормативными актами трудового законодательства, а также локальными актами НМК имени А.Ф. Мурова.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие колледжа, и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и профсоюзная организация договорились о нижеследующем:

2.1. Трудовой коллектив обязуется:

2.1.1. Соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Мурова, Положение о системе оплаты труда НМК имени А.Ф. Мурова, настоящий коллективный договор и иные локальные нормативные акта работодателя, добросовестно выполнять должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;

2.1.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности.

2.1.3. Всемерно содействовать развитию и процветанию колледжа, укреплению лучших традиций, участвовать в инновационной деятельности.

2.1.4. Обеспечивать высокий качественный уровень образовательной деятельности.

2.1.5. Регулярно повышать свою квалификацию.

2.1.6. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством.

2.2. Работодатель и профком обязуются:

2.2.1. Все решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать по согласованию после взаимных консультаций. Все вопросы решать на основе взаимного уважения и доверия.

2.2.2. Способствовать повышению качества образования, конкурентоспособности выпускников НМК имени А.Ф. Мурова.

2.2.3. Обеспечить открытость и гласность всех видов деятельности колледжа. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив НМК имени А.Ф. Мурова о приказах, решениях, постановлениях, распоряжениях администрации и профкома по:

- анализу эффективности работы по отдельным направлениям деятельности НМК имени А.Ф. Мурова;
- решению социальных проблем;
- правовой защите работников;
- финансовому положению, доходам и расходам НМК имени А.Ф. Мурова;
- использованию фонда заработной платы.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Соблюдает законы и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров работников.

2.3.2. Обеспечивает полную и своевременную выплату заработной платы, иных выплат и финансирование уставной деятельности колледжа в соответствии с объемами бюджетных и внебюджетных средств.

2.3.3. В соответствии с требованиями действующего законодательства в отношении автономных учреждений, информирует коллектив колледжа о бюджетной и внебюджетной финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении НМК имени А.Ф. Мурова. Предоставляет оперативную информацию профкому о финансовом положении колледжа.

2.3.4. Развивает предпринимательскую и инновационную деятельность, направленную на увеличение доходов, с целью развития колледжа, укрепления его статуса. Не допускает предпринимательской деятельности, наносящей ущерб учебному процессу, другим видам уставной деятельности НМК имени А.Ф. Мурова.

2.3.5. Проводит мероприятия по сокращению численности или штатов работников по основаниям и причинам, определяемым самостоятельно, в том числе на основании норм и документов, носящих рекомендательный характер.

2.3.6. Предоставляет профкому информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.3.7. Предоставляет профкому по его запросам сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы. Информировывает о показателях по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штатов работников.

2.3.8. До принятия локальных нормативных актов, распорядительных документов, принятие которых, в соответствии с ТК РФ, возможно только по предварительному согласованию с представительным органом работников, полномочным представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, работодатель проводит предварительные консультации и согласовывает подобные локальные нормативные акты со Специальной комиссией и профкомом.

2.4. Профком:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников колледжа.

2.4.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.3. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства.

2.4.4. В случае возникновения трудовых споров между Работодателем и работниками, всемерно способствует их объективному рассмотрению, оказывая работникам в случае необходимости моральную, юридическую и финансовую помощь.

2.4.5. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Ответственность:

В случаях нарушений или невыполнения обязательств по настоящему Договору виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовой договор:

3.1.1. Условия приёма, перевода, должностного перемещения и порядок увольнения работников НМК имени А.Ф. Мурова регулируются законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами.

3.1.2. Трудовые правоотношения оформляются в письменном виде трудовым договором. Трудовой договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора остаётся у Работодателя, второй — выдается работнику на руки. При этом, работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, со своими должностными обязанностями до подписания трудового договора.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом НМК имени А.Ф. Мурова. Недопустимо включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим

трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.1.4. Трудовой договор с работниками колледжа заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой и частью второй статьи 59 ТК РФ.

3.1.5. В случае изменения организационных или технологических условий труда (изменение учебных планов, образовательных программ, контингента обучающихся) допускается изменение условий трудового договора работодателя с работником из числа преподавателей и концертмейстеров (далее совместно по тексту - ПС) в соответствии со статьей 74 ТК РФ только на новый учебный год. Данное правило не распространяется на случаи изменения условий трудового договора с работником из числа ПС в течение учебного года по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (изменения в законодательстве, сокращение бюджетного финансирования или субсидирования и др.), либо по соглашению сторон. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников НМК имени А.Ф. Мурова.

3.1.6. В случае служебной необходимости к выполнению работ по договорам возмездного оказания услуг в качестве исполнителей могут привлекаться как работники сторонних организаций, так и работники колледжа.

3.1.7. Совместительство есть выполнение работником помимо своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в НМК имени А.Ф. Мурова (внутреннее совместительство) или в другой организации (внешнее совместительство).

3.1.8. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников на условиях полного рабочего дня.

3.1.9. Не считается совместительством заведование отделением, либо заведование предметно-цикловой комиссией.

3.2. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

3.2.1. Работодатель обязуется при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, не приводящим к массовому увольнению работников, осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором, следующие действия:

1) В письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2) При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза по инициативе Работодателя, Профком предупреждается об этом письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, направляя проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4) О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

- Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня уведомления работника.

- Работник, в день получения уведомления о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники (далее - Уведомление), до подписи в указанном уведомлении, обязан сообщить работодателю, что он является членом профсоюза.

- Работник не имеет права уклониться от получения уведомления о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники и не подписать документ, подтверждающий вручение ему Уведомления.

- При отказе работника в получении Уведомления и/или подписи о получении Уведомления, работодателем составляется соответствующий акт, подписываемый двумя представителями Работодателя, присутствующими при данном отказе.

В этом случае, работник считается надлежаще уведомленным о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата, и двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться со дня составления и подписания акта об отказе работником в получении Уведомления и/или подписи о получении Уведомления.

5) С письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении

6) Обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

- Должности, по которым работники осуществляют работу по совмещению должностей, не являются вакантными и не подлежат высвобождению в порядке отмены поручения в целях предложения работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата.

- Предложение работодателем работнику другой работы, в порядке статьи 181 ТКФ по должностям «преподаватель» и «концертмейстер», производится работодателем со соблюдением пунктов 4.1.7., 4.1.8. настоящего коллективного договора.

3.2.2. Работодатель обязуется при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, приводящим к массовому увольнению работников, осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором, следующие действия:

1) В письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2) При массовом высвобождении работников, связанном с ликвидацией, сокращением численности или штата, своевременно, не менее чем за три месяца, уведомлять профком и службу занятости, с указанием численности и категории работников, подлежащих увольнению, причины и сроки данных мероприятий;

В случае получения мотивированного мнения профкома на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения профкома.

3.2.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации НМК имени А.Ф. Муро́ва, сокращения объемов педагогической и концертмейстерской нагрузок, при ухудшении финансово-экономического положения НМК имени А.Ф. Муро́ва.

3.2.4. При сокращении численности или штата работников НМК имени А.Ф. Муро́ва преимущественное право на продолжение работы, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться следующим категориям работников:

- молодым специалистам, закончившим образовательную организацию высшего профессионального образования и имеющим стаж работы менее одного года;
- работникам предпенсионного возраста (не ранее чем за два года до пенсии);
- ветеранам НМК имени А.Ф. Муро́ва и ветеранам труда по Федеральному закону «О ветеранах».

3.2.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может по предоставляться 15 минут в течение рабочего дня для поиска работы.

3.2.6. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, упразднении, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

– предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;

– предоставляет работнику список вакантных должностей НМК имени А.Ф. Мурова для перевода его на другую работу, информацию о размере должностного оклада на вакантных должностях.

3.2.7. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.2.8. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3) в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

4) в случае, предусмотренном частью второй статьи 318 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

3.2.10. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 318 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 318 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 318 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной

компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой статьи 318 ТК РФ, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

3.2.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией НМК имени А.Ф. Мурова, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством при наличии средств - доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- для лиц, проработавших в НМК имени А.Ф. Мурова свыше 20 лет - 50 % среднего месячного заработка;
- свыше 10 лет - 30 % среднего месячного заработка.

3.2.12. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по НМК имени А.Ф. Мурова, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.3.13. Аттестация на соответствие работником должности, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, проводится в соответствии с Положением об аттестации работников НМК имени А.Ф. Мурова, утвержденном работодателем.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома и представитель Специальной комиссии, каждый из которых обладает правом совещательного голоса, который может не учитываться при вынесении окончательного решения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Общие положения о рабочем времени.

4.1.1. Для категорий административно-управленческого, административно-хозяйственного, младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала предусмотрена 40-часовая рабочая неделя. Количество рабочих дней в неделю и сокращенная продолжительность рабочей недели для отдельных категорий (должностей) работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Мурова и отражается в трудовом договоре Работника.

4.1.2. Рабочее время и время отдыха педагогических работников НМК имени А.Ф. Мурова регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Правилами внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Мурова, настоящим Коллективным договором.

4.1.3. Преподавателям НМК имени А.Ф. Мурова норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год., при нормальной продолжительности рабочей недели 18 часов за ставку заработной платы.

Предельный объем учебной нагрузки для преподавателей определяется из расчета на 10 учебных месяцев, при продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и не может превышать 1440 часов в год.

4.1.4. Концертмейстерам НМК имени А.Ф. Мурова норма часов учебной (концертмейстерской) работы за ставку заработной платы которых составляет 960 часов в год, при нормальной продолжительности рабочей недели 24 часов за ставку заработной платы.

Предельный объем учебной нагрузки для концертмейстеров определяется из расчета на 10 месяцев, 44 недель, при продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и не может превышать 1584 часов в год.

4.1.5. В случае учебной необходимости нагрузка может быть увеличена по письменному заявлению работника. При этом рабочий день работника не должен превышать 8 часов.

4.1.6. Распределение учебной нагрузки в виде педагогических и концертмейстерских часов, производится лицом, осуществляющим дополнительную работу в виде заведования предметно-цикловой комиссией (далее - ПЦК).

Указанное распределение учебной нагрузки подлежит утверждению заместителем директора, ответственным за учебную работу в НМК имени А.Ф. Мурова, и может быть изменено им по собственному усмотрению.

4.1.7. Преимущественным правом на предоставление учебной нагрузки в виде педагогических и концертмейстерских часов, при их высвобождении (в том числе при досрочной отмене поручения на выполнение дополнительной работы, либо при увольнении работника, ранее выполнявшего данную учебную нагрузку), обладают работники НМК имени А.Ф. Мурова по должности «преподаватель» и «концертмейстер», с которыми заключены трудовые договоры (по основному месту работы, либо по совместительству) по должности «преподаватель» и «концертмейстер», вне зависимости от их квалификационной категории.

4.1.8. Вакансии по должностям «преподаватель» и «концертмейстер» не возникают в последний рабочий день (включая субботу) учебного года, каникулярный период после окончания предыдущего учебного года и до начала нового учебного года, в том числе при увольнении в указанный период работников по должностям «преподаватель» и «концертмейстер».

4.1.8.1. Вакансии по должностям «преподаватель» и «концертмейстер» образуются в случаях:

- 1) в день начала нового учебного года;
- 2) в течении текущего учебного года после соблюдения преимущественного права согласно пункту 4.1.7. настоящего коллективного договора.

4.1.9. Для организации учебной работы составляется единый план работ.

4.1.9. При составлении расписания преподавателя групповых занятий без его письменного согласия не допускается разрыв между учебными занятиями более двух академических часов.

4.1.10. Разрывным рабочим днём считается разделение смены на две части, с перерывом в работе свыше двух часов

4.1.11. Педагогическим работникам по должностям, отличным от должностей "преподаватель", "концертмейстер" устанавливается сокращённая продолжительность рабочей недели - 36 часов при шестидневной рабочей неделе, количество рабочих дней в неделю, сокращенная продолжительность рабочей недели для отдельных категорий (должностей) педагогических работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Мурова и отражается в трудовом договоре Работника.

4.1.12. Для отдельных категорий работников может быть применен иной режим рабочего времени, установленный распорядительным документом Работодателя и отраженный в трудовом договоре Работника. В отдельных структурных подразделениях НМК имени А.Ф. Мурова применяются сменные графики работы, утверждаемые Работодателем, с учётом мнения профкома и Специальной комиссии.

4.1.13. Для отдельных должностей Работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению руководителя эпизодически с их согласия привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается Работодателем в Правилах внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Мурова.

4.1.14. Работодатель обязуется соблюдать установленную законодательством и настоящим Коллективным договором продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работников НМК имени А.Ф. Мурова.

4.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

4.2.1. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней

поряд и 120 часов в год.

4.2.2. Сверхурочная работа вследствие неявки сменяющего работника оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.2.3. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. Дежурством признается нахождение работника в организации до начала или после окончания рабочего дня, в выходные или нерабочие праздничные дни по распоряжению работодателя в качестве ответственного за порядок для оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

4.2.5. Порядок привлечения к дежурствам, графики дежурств, порядок их компенсации, а также перечень работников, которые не могут привлекаться к дежурствам, утверждаются работодателем по согласованию с профкомом НМК имени А.Ф. Муро́ва.

4.3. Перерывы для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Муро́ва.

4.3.1. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого в рабочее время не включается. Время предоставления перерывов и их конкретная продолжительность устанавливается Работодателем с учётом мнения руководителей соответствующих структурных подразделений и закрепляется в трудовом договоре.

Для категорий работников, работающих посменно (в соответствии с графиком сменности), перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Муро́ва и закрепляется в трудовом договоре.

Для работников по совместительству время и продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается заключенным с ними трудовым договором по согласованию с руководителем структурного подразделения.

4.3.2. Всем работникам предоставляются выходные дни, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет не менее 42 часов. Общий выходной день – воскресенье. Второй выходной день для работающих по пятидневной рабочей неделе устанавливается, как правило, в субботу, если режим труда и отдыха не урегулирован особым образом Работодателем Правилами внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Муро́ва и закреплён в трудовом договоре.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.3.5. Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

4.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

4.4.1. Работники колледжа имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отпуск педагогическим работникам предоставляется, как правило, в летний каникулярный период не менее 56 календарных дней.

4.4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома НМК имени А.Ф. Муро́ва в порядке, определяемом ст. 123 ТК РФ.

4.4.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена

оплата за время этого отпуска, либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.4.4. Оплата за время отпуска производится не позднее 3 рабочих дней до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, он в письменной форме уведомляет Работодателя о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится на период до осуществления соответствующих расчетов.

4.4.5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в порядке, предусмотренном ст. 124–125 ТК РФ. Отзыв из отпуска работников-членов профсоюза работодателем помимо общих правил допускается с предварительного согласия профкома НМК имени А.Ф. Мурова.

4.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.5.1. Работодателем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, в порядке и в количестве, определённых в Правилах внутреннего трудового распорядка Работодателя..

4.5.2. Работодатель может предоставить работнику, по его личному письменному заявлению, дополнительный разовый отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы не более одного раза в год до 12-ти дней.

4.5.3. Оплата дополнительного разового отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы производится за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.6. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

4.6.1. 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.

4.6.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) до 14 календарных дней в году в удобное для них время следующим категориям работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения.

4.7. Порядок предоставления длительных и творческих отпусков педагогическим работникам.

4.7.1. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с пп.4 п.5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

4.7.2. На период отпуска за работником сохраняется рабочее место.

4.7.3. Работодатель может предоставлять работнику целевой творческий отпуск для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией. На период такого отпуска за работником сохраняется средний месячный заработок:

- для завершения кандидатской диссертации — до трех месяцев,
- для завершения докторской диссертации — до шести месяцев,
- для завершения работы над монографией, учебником или учебным пособием — до трёх месяцев.

4.7.4. В других случаях вопрос о сохранении среднего месячного заработка работника на период целевого творческого отпуска решается работодателем с учетом рекомендации заведующих предметно-цикловых комиссий колледжа. Источник финансирования указанных отпусков определяется работодателем.

4.7.5. Работники, ушедшие в длительный целевой творческий отпуск, по его окончании представляют отчет о проделанной работе или диссертацию.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Общие положения.

5.1.1. Заработная плата работников НМК имени А.Ф. Мурова устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ и Положением о системе оплаты труда работников НМК имени А.Ф. Мурова, утверждаемым директором по согласованию со Специальной комиссией и профкома.

Дополнения и изменения в Положение о системе оплаты труда работников НМК имени А.Ф. Мурова вносятся директором по согласованию со Специальной комиссией и профкомом.

5.1.2. Увеличение учебной нагрузки в связи с обучением студентов, обучающихся на платной основе, обеспечивается в виде доплат к основному окладу в соответствии с Положением о расходовании внебюджетных средств в НМК имени А.Ф. Мурова пропорционально отработанному времени.

5.1.3. Условия оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий, вознаграждений, компенсаций, порядок распределения фонда оплаты труда, предусматриваются в Положении о системе оплаты труда работников НМК имени А.Ф. Мурова.

5.2. Организация выплаты заработной платы.

5.2.1. Заработная плата работникам НМК имени А.Ф. Мурова выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни 5 (пятого) и 20 (двадцатого) числа каждого месяца, за предшествующий период работы.

При этом, выплаты поощрительного характера (премии) и выплаты стимулирующего характера работникам НМК имени А.Ф. Мурова могут производиться Работодателем в любой период времени в течении каждого месяца, не зависимо от сроков, установленных в абзаце 1 пункта 5.2.1. настоящего коллективного договора.

5.2.2. Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме в рублях и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.2.3. 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.

5.2.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты 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 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 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.

5.2.5. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.3. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.3.1. При выполнении сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников колледжа производится оплата в двойном размере из расчёта

средней месячной заработной платы пропорционально отработанному времени, согласно приказа директора учреждения.

5.4. Оплата труда за совмещение профессий, должностей и работ.

5.4.1. Совмещение профессий, должностей и работ (расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение работником обязанностей (полное или частичное) временно отсутствующего работника) при выполнении работником основной работы в НМК имени А.Ф. Мурова, в течение установленной продолжительности рабочего времени допускается только с его письменного согласия.

5.4.2. Размер доплаты за выполнение работником работы, описанной в пункте 5.4.1. настоящего коллективного договора, определяется, согласно статье 151 ТК РФ, по соглашению сторон.

5.5. Премирование работников.

Премирование работников производится согласно действующему Положению о системе оплаты труда работников ГАПОУ НСО НМК имени А.Ф. Мурова.

6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель и профком обязуются обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель в рамках охраны труда:

6.2.1. Разрабатывает перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением.

6.2.2. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.2.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

6.2.5. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

6.2.6. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.2.7. Утверждает с учетом мнения профкома перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

6.2.8. Информировывает работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при данных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

6.2.9. Обеспечивает выделение средств на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда, на проведение профилактических противопожарных работ.

6.2.10. Систематически проводит планово-предупредительный ремонт и обслуживание технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.), обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях колледжа, подготовленных к зиме.

6.2.11. Обеспечивает наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ в указанные места по техническим причинам более чем на 2 часа.

6.3. Профком в рамках охраны труда:

6.3.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.3.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома.

6.3.3. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении культуры.

6.3.4. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.3.5. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.3.6. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профком вносит представление директору НМК имени А.Ф. Мурова об устранении нарушений.

6.3.7. Организует проведение проверок состояния охраны труда в подразделениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6.3.8. Осуществляет постоянный контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах.

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

6.3.10. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.4. Работодатель и профком в рамках охраны труда совместно принимают участие в:

6.4.1. Создании комитетов (комиссий) по охране труда и организации их деятельности;

6.4.2. Проведении проверок условий состояния охраны труда, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

6.4.3. Ежегодном рассмотрении на совместном заседании состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда.

6.5. Соглашение по охране труда.

6.5.1. Стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, порядке их проведения, ответственности должностных лиц.

6.5.2. Указанное Соглашение также должно определять порядок создания и деятельности комиссии по охране труда.

6.6. Специальная оценка условий труда.

6.6.1. Работодатель обязуется обеспечить проведение установленном порядке мероприятия по специальной оценке условий труда и содействовать экспертизе качества проведения специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодатель обязуется создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (с нечетным числом членов), а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители профкома.

6.6.2. Учебные аудитории и помещения должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса и перед началом семестра сданы по акту начальником хозяйственного отдела.

6.6.3. Работодатель обязуется разместить на своем официальном сайте в сети Интернет сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.7. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

– соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труд;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления);

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

– ознакомляться с локальными нормативными актами работодателя, в том числе по его требованию;

– ознакомляться под подпись с приказами работодателя, в том числе с приказами, связанными с трудовой деятельностью работника;

– ознакомляться под подпись с уведомлениями и актами работодателя, в том числе уведомлением о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работников;

– при принятии работодателем решения о досрочной отмене, ранее порученной работнику дополнительной работы путём совмещения должностей, увеличения объёма работ, расширения зон обслуживания, ознакомиться под подпись соответствующим уведомлением, приказом и подписать соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору,

иные обязанности Работника перечислены в Правилами внутреннего трудового распорядка НМК имени А.Ф. Мурова и закрепляются в трудовом договоре.

6.7.1. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда не по его вине, работник имеет право прекратить работу. За ним сохраняется место работы (должность) до полного устранения причин, порождающих опасность.

6.7.2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

6.7.3. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

7.1.1. В целях охраны здоровья работников, работодатель обеспечивает:

– выделение 20 % от 2% оплачиваемых средств из Фонда социального страхования (ФСС) на оздоровительные мероприятия;

– проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. Работники без прохождения в установленные сроки обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний к выполнению ими трудовых обязанностей не допускаются.

7.2. Обеспечение работников медицинской помощью через санаторно-курортное лечение.

7.2.1. Профком входит в комиссию по распределению путёвок на санаторно-курортное лечение.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

8.1. Средства на социальную помощь работникам.

8.1.1. Использование средств социальной помощи работникам НМК имени А.Ф. Мурова производится с учетом финансово-экономического положения по следующим направлениям:

– на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников и их несовершеннолетних (до 16 лет) детей в размере, определяемом работодателем в рамках имеющихся средств;

– оказание материальной помощи при смерти работников НМК имени А.Ф. Мурова, в виде единовременной выплаты в размере 30 000,00 рублей;

– оказание материальной помощи при смерти близких родственников и супругов работников НМК имени А.Ф. Мурова, в виде единовременной выплаты в размере 20 000,00 рублей;

– работникам, проработавшим в учреждении 20 и более лет, при выходе на пенсию в размере, определяемом работодателем в рамках имеющихся средств;

– выплачивать дополнительное единовременное пособие в случае рождения ребёнка у работника колледжа, в размере, определяемом работодателем в рамках имеющихся средств.

8.1.2. Расходование средств, выделяемых работодателем на социальную помощь работникам, осуществляется работодателем по согласованию со Специальной комиссией.

8.1.3. Бухгалтерия НМК имени А.Ф. Мурова ежегодно предоставляет в профком НМК имени А.Ф. Мурова сведения о результатах использования средств на социальную помощь работникам.

8.1.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников-членов профсоюзной организации.

8.2. Выплата социальной помощи работникам НМК имени А.Ф. Муро́ва, указанная в пункте 8.1. настоящего коллективного Договора, производится за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Стороны настоящего Договора пришли к соглашению о том, что:

- будут взаимодействовать при разработке и реализации мероприятий по профессиональной подготовке и переподготовке кадров для нужд колледжа;
- определять формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом мотивированного мнения профкома НМК имени А.Ф. Муро́ва.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

9.2.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых средств федерального и областного бюджетов, а также внебюджетных средств;

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

9.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением, при получении образования впервые;

9.2.5. Поддерживать и укреплять связи с образовательными учреждениями, учреждениями культуры с целью содействия в трудоустройстве молодых специалистов, продолжения их обучения.

9.2.6. Поддерживать и укреплять связи с учреждениями с целью получения средств на развитие материальной базы колледжа;

9.2.7. Поддерживать и развивать связи с выпускниками колледжа; создавать банк данных о выпускниках колледжа и систематически его дополнять.

9.3. Повышение квалификации педагогических работников, концертмейстеров.

9.3.1. Работники по должности преподавателя и концертмейстера имеют право по своему желанию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, а также в целях установления или подтверждения квалификационной категории пройти аттестацию.

9.3.2. В соответствии с пунктом 9.3.1. настоящего коллективного договора, Работодатель обязуется обеспечивать педагогическим работникам обязательное повышение квалификации не реже одного раза в три года и направляет их на факультеты повышения квалификации (ФПК), в институты по переподготовке и повышению квалификации (ИППК), в центры переподготовки и повышения, квалификации (ЦППК),

9.3.3. Стажировку в учебных учреждения, в том числе иногородние и зарубежные, в соответствии с планами повышения квалификации работникам по должности преподавателя и концертмейстера. В пределах суммы предусмотренной бюджетным финансированием.

9.3.4. Преподаватели и концертмейстеры, направляемые на повышение квалификации или стажировку, освобождаются на весь период подготовки, переподготовки, повышения квалификации или стажировки от учебной нагрузки с сохранением среднего месячного заработка.

9.3.5. Направление на стажировку работников по должности преподавателя и концертмейстера за счет централизованных средств осуществляется работодателем по рекомендации заведующих предметно-цикловыми комиссиями.

9.4. Повышение квалификации иного персонала.

9.4.1. Повышение квалификации административно-управленческого, административно-хозяйственного, младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала определяется служебной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя.

9.5. Порядок использования средств связи, доступа к ресурсам сети Интернет.

9.5.1. Использование телеграфной, почтовой, телефаксной, телетайпной, междугородней телефонной связи осуществляется работниками с разрешения директора или заместителей директора. Перечисленные услуги, связанные с решением служебных вопросов, предоставляются бесплатно по представлению руководителя подразделения.

9.5.2. Работникам колледжа предоставляется право бесплатно использовать системы электронной почты и других служб сети Интернет через компьютеры, установленные в подразделениях колледжа, а также в компьютерном кабинете.

10. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Гарантии деятельности профсоюза

10.1.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять бесплатно необходимую для профкома информацию, документы о работниках НМК имени А.Ф. Мурова (об условиях труда, и др.);
- предоставлять свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива членам профкома, членам рабочих групп профсоюзной организации НМК имени А.Ф. Мурова, не освобождённым от основной работы, с сохранением заработка.

10.1.3. Работодатель обязуется предоставить профкому в бесплатное пользование:

- отдельное отапливаемое охраняемое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим нормам; не допускается размещение профкома в помещении совместно с другими подразделениями колледжа; не допускается нахождение в помещении профкома иных рабочих мест; перемещение профкома в другое помещение допускается только с его предварительного согласия, кроме случаев связанных с возникновением аварийной ситуации;

- один телефонный аппарат;
- междугороднюю телефонную связь;
- компьютер, оснащённый необходимым программным обеспечением;
- бесплатный доступ к информационным ресурсам сети Интернет;
- мебель, сейф для хранения документации;
- расходные материалы;
- размещение в информационном пространстве НМК имени А.Ф. Мурова профсоюзной информации;

- залы и аудитории по заявке профкома;
- автотранспорт по заявке профкома;
- копировальную технику по заявке профкома.

10.1.4. Работодатель:

- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

– ежемесячно предоставляет в профком информацию об удержании членских взносов с работников.

10.2. Гарантии для профсоюзного актива (ст. 374–376 ТК РФ).

10.2.1. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации НМК имени А.Ф. Мурова — с предварительного согласия профсоюзного органа, председателем которого он является, а также с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.2. Председатель профсоюзной организации НМК имени А.Ф. Мурова, а также работники, избранные в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без получения работодателем предварительного согласия профкома.

10.2.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзной организации — делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, собраний на время их участия, а также для работы в выборных органах профсоюза.

10.2.4. Работникам колледжа, избранным в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от работы, обеспечивается выполнение гарантий, предусмотренных ТК РФ.

10.3. Акты колледжа, при принятии которых требуется согласование с профкомом.

10.3.1. Работодатель согласовывает с профкомом НМК имени А.Ф. Мурова локальные акты, связанные с реализацией коллективных или индивидуальных трудовых или иных прав работников в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

10.3.2. По согласованию с профкомом принимаются и утверждаются следующие локальные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда работников НМК имени А.Ф. Мурова;
- Положение о внебюджетной деятельности в НМК имени А.Ф. Мурова;
- Положение о ветеранах НМК имени А.Ф. Мурова;
- Положение о порядке формирования и использования фонда социального развития НМК имени А.Ф. Мурова.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Обязательность выполнения Коллективного договора.

Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников НМК имени А.Ф. Мурова, включая директора. Стороны настоящего Коллективного договора не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке.

11.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора:

11.2.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

11.2.2. Для контроля над выполнением настоящего Коллективного договора создается Комиссия по контролю за выполнением настоящего Коллективного договора из равного числа представителей сторон.

11.2.3. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.2.4. Изменение и дополнение настоящего Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения

11.2.5. Порядок создания и действия Комиссии по контролю за выполнением настоящего Коллективного договора регулируется соответствующим положением, утверждаемым Работодателем, по согласованию с профкомом.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью на
21 (двадцати один)
листах

Директор ГАПОУ НСО НМК
им. А.Ф. Мухоморова

В.И. Андрушин

