

Директор ОГБПОУ «Ульяновский
колледж культуры искусства»



Н.П. Аринина

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБПОУ «Ульяновский
колледж культуры искусства»



О.В. Красильникова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства»
на 2020-2022 годы

Принят общим собранием работников
ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства»
(протокол № 5 от 27. 06. 2020 г.)

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию
в Агентстве по развитию
человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской области

г. Ульяновск
2020 г.

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

29 июня 2020 года, пер. № 279

Сергей Аринин

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства» (далее – Учреждение) в лице директора Ариной Натальи Павловны, действующего на основании Устава и Работники, представленные первичной профсоюзной организацией ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства» (далее – ППО), в лице её выборных органов – Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет) и председателя Красильниковой Ольгой Владимировной.

1.2. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни Работников;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Работодатель и Работники признают ППО ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства» и её Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников – членов профсоюза, а при проведении коллективных договоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, включая работников ППО.

1.5. Договор заключён сроком на три года, и может быть пролонгирован на следующие три года до 2025 г. по обоюдному согласию совместным решением сторон, в установленном порядке. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором и переизбранием председателя Профсоюза.

При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст.44 ТК РФ).

1.7. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с содержанием коллективного договора (с изменениями и (или) дополнениями к нему) всех работников и вновь поступающих Работников при приёме их на работу, обеспечивать доступность и гласность содержания, условий коллективного договора (ст. 68 ТК РФ) путем размещения коллективного договора на официальном сайте Колледжа в сети Интернет.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в органах государственной власти Ульяновской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Работодатель обязан обеспечить постоянное хранение Коллективного договора в Учреждении.

2. Трудовые отношения.

Права и обязанности сторон трудовых отношений

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых образовательных услуг.

В этих целях:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым Договором.

2.1.2. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, методической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения работы надлежащего качества.

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

2.1.4. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.1.5. Создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда.

2.1.6. Предоставлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

– для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Учреждения, изменении её структуры, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;

- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за два месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.8. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.1.9. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением, в формах:

- учёта мнения Профкома или согласования, проведение консультаций с Профкомом при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, например, устанавливающие системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ), график очередности отпусков (п.1. статьи 123 ТК РФ), положение об аттестации работников Колледжа, а также коллективным договором (ч.2, 3 ст. 8 ТК РФ);

- обязательного участия Профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением работников;

- участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании Работников.

2.2. Профком как представитель Работников обязуется:

2.2.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами.

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

2.2.3. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с

Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

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

2.2.5. Осуществлять контроль по соблюдению Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.2.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

2.2.9. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

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

2.3. Работники обязуются:

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

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране и обеспечению безопасности труда.

2.3.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.4. Постоянно повышать свою квалификацию путём непрерывного самообразования, участия в семинарах, практикумах, профессиональных конкурсах, форумах и конференциях.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.3.6. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

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

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.2. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4.3. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.5. Профсоюзный комитет в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, имеет право:

2.5.1. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.

2.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам – членам профсоюза.

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

2.6.4. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

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

2.6.6. Участие в управлении Учреждением, предусмотренных Уставом Учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

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

2.6.8. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.6.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.6.10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.6.11. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества услуг, и их конкурентоспособности.

2.6.12. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.6.13. Ежегодный медицинский осмотр за счет Работодателя.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданного на основании заключённого трудового договора.

3.2. Трудовые договоры могут заключаться как на определённый срок, так и на неопределённый. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.4. Изменения условий трудового договора оформляются путём составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

3.5. Все вопросы, связанные с реорганизацией Учреждения (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), а также сокращением численности штата, рассматриваются директором Учреждения с участием Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязан сообщать Профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а при массовых увольнениях Работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.7. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора при сокращении численности или штата, несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (т.е. в соответствии со статьей 81 Трудового Кодекса РФ) с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи), находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- лица предпенсионного возраста;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите отечества;

- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- Работники, получившие профзаболевание или трудовое увечье в Учреждении.

3.9. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов Учреждения одновременно двух Работников из одной семьи.

3.10. Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии Учреждения, за исключением ликвидации Учреждения, следующие категории Работников:

- Работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания Работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трёх лет (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном Учреждении;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

3.11. Расторгать трудовой договор с Работником – членом Профкома по инициативе Работодателя только с учётом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

3.12. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации Учреждения (ст. 180 ТК РФ).

3.13. В случае временного закрытия подразделений Учреждения по техническим причинам, Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации принимает меры для использования высвобождающихся Работников на других участках. Время простоя (ст. 157 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.14. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к настоящему коллективному договору.

3.15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе Работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством (ст. 97-99 ТК РФ).

3.16. В случае производственной необходимости и не чаще, чем раз в году, Работника могут перевести на другую работу в том же Учреждении. Такой перевод допускается для предотвращения последствий стихийного бедствия, несчастных случаев, и простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего Работника. Запрещается переводить на другую работу, противопоказанную по состоянию здоровья.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода – не более одного месяца в году.

Если Работника переводят на работу, требующую более низкой квалификации и сроком более месяца, требуется его письменное согласие.

3.17. В соответствии со статьями 99 и 113 Трудового кодекса Российской Федерации и по общему правилу привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе только с письменного согласия Работников и оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварий или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;

- при проведении культурно-просветительских и иных мероприятий;

- по распоряжению вышестоящих органов для выполнения стандартов качества обслуживания населения.

3.18. В случае привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе оплата производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры и искусства».

3.19. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.20. Работодатель обязуется предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по рекомендации медико-социальной экспертизы;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.21. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, его время и продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.22. Всем Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней, а педагогическим работникам 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

3.23. Работодатель обязуется разрабатывать, утверждать и доводить до сведения Работников график отпусков с учётом мнения Профсоюза на следующий календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.24. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Работодатель обязуется оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности).

3.25. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

3.26. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим Работникам (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

3.27. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.28. Оплата дополнительного отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, производится на основании справки-вызова на сессию и при условии успешного освоения имеющей государственную аккредитацию образовательной программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной форме обучения.

Работникам, получающим образование соответствующего уровня повторно, дополнительно отпуск не оплачивается.

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

3.30. За ненормированный рабочий день заместителю директора Колледжа по административно-хозяйственной работе и начальнику хозяйственного отдела предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 3 (три) календарных дня (статья 119 ТК РФ)

3.31. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работникам по письменному заявлению для решения семейных и социально-бытовых вопросов. Продолжительность и срок их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления следующим сотрудникам Колледжа:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 (пяти) календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам – до 35 дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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.

3.32. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.33. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ Работника (по любой причине) от выполнения требования Работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

3.34. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.35. В соответствии с приказом Минздрава РФ «Об утверждении порядка проведения профилактического медосмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» от 13.03.2019 №124н. бесплатный профилактический медосмотр граждан всех возрастов является ежегодным, а диспансеризация проводится ежегодно для граждан старше 40 лет и раз в 3 года для граждан в

возрасте от 18 до 39 лет, а пенсионер и предпенсионер (сотрудник, которому до выхода на официальную пенсию остаётся 5 лет и менее) – два дня ежегодно с сохранением за работником места работы и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления.

4. Оплата труда. Денежные выплаты и компенсации

4.1. Система оплаты труда Работников, включающая выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства» и Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства». Размеры должностных окладов Работников и размер повышающего коэффициента устанавливаются на основании приказа Работодателя в соответствии с нормативно-правовыми актами Ульяновской области на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, закреплённым в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемом между Работником и Работодателем. Штатное расписание утверждается Работодателем и согласуется Учредителем Учреждения в соответствии с Уставом Учреждения.

В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда, Работникам Учреждения могут выплачиваться социальные выплаты в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства».

4.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера:

4.2.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Ульяновской области, нормативными правовыми актами администрации города Ульяновска, учредительными документами Учреждения.

4.2.2. В случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества Учреждения, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трёхкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При прекращении трудовых договоров с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером по любым, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям,

совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в абзаце первом настоящего подпункта и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или Договором в соответствии с частью четвёртой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трёхкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 ТК РФ).

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

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы и аванса производить в следующие сроки 2 и 17 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. ч. 1,2,6, ст. 136 ТК РФ).

4.5. 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.

4.6. Расчётные листы выдаются не позднее дня выдачи заработной платы. Заработная плата перечисляется на банковский счёт, указанный Работником (банковскую пластиковую карту) в соответствии с заявлением Работника в выбранное им банковское учреждение.

4.7. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

4.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно, в размере одной трёхсотой ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

4.9. При любом режиме работы расчёт средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы. Для расчёта средней заработной платы Работодатель руководствуется статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

4.10. Удержания из заработной платы Работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.11. Работодатель производит оплату листков нетрудоспособности Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации в дни выплаты заработной платы при своевременной сдаче листка временной нетрудоспособности 2 или 17 числа текущего месяца, но не позднее 20 числа.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, оборудования;

- обеспечить работу по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Положением об организации работы по охране труда в ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства»;

- проводить специальную оценку рабочих мест при наличии финансирования;

- разрабатывать с участием комиссии по охране труда соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

- производить текущие ремонты помещений структурных подразделений, приобретать необходимое оборудование в соответствии с выделенными из бюджета средствами, ежемесячно организовывать санитарные дни и санитарную обработку помещений;

- организовать обучение и проверку знаний по охране труда Работников, а также направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

- обеспечить проведение инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения

работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (приложение № 2);

- создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома комиссию по охране труда. Выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счёт средств Учреждения;

- создать условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциям другими нормативными и справочными материалами (ст. 370 ТК РФ);

- организовать контроль и регулярно (1 раз в квартал) рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом и комиссией по охране труда выполнения раздела «Охрана труда и здоровья» коллективного договора;

- обеспечить беспрепятственный допуск органов государственного управления, должностных лиц, а также представителей органов общественного контроля по соблюдению трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и органов Фонда социального страхования Российской Федерации, в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Профком или уполномоченные по охране труда лица вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Ульяновской области для принятия неотложных мер.

5.3. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком или уполномоченный по охране труда вправе требовать от Работодателя, органа управления организацией, приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда в Ульяновской области.

5.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

- требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

– извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работник имеет право в письменном виде отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. В этом случае отказ от работы не влечёт ответственности для Работника. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6. Социальное развитие работников, социальное партнерство

В целях усиления социальной защищенности Работников стороны договорились о следующем:

6.1. Установить дополнительные меры социальной поддержки:

6.1.1. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы (при наличии экономии фонда оплаты труда) в связи:

- со свадьбой детей – 1 день;
- со смертью близких родственников – 3 дня;
- с рождением ребёнка – 1 день;
- со свадьбой работника – 3 дня;
- председателю профсоюзного комитета – 3 дня (в календарный год);
- членам профсоюзного комитета – 1 дня (в календарный год);

6.1.2. Работодатель на заявительной основе обязан предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- воспитывающим несовершеннолетних детей женщинам - 19 января, 01 июня, 08 июля, 1 сентября и 12 сентября (распоряжение Губернатора Ульяновской области от 29 марта 2017 года № 142-пр);

- беременным женщинам, работающим в учреждении, дополнительные оплачиваемые дни отдыха продолжительностью не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учет по беременности до наступления отпуска по беременности и родам.

Денежная компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск на указанные в настоящем пункте цели, а также присоединение неиспользованного дополнительного отпуска к очередному отпуску не допускается.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры и искусства» может быть оказана материальная помощь.

6.3. Молодым специалистам предоставлять меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Ульяновской области о мерах социальной

поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области.

Под молодыми специалистами понимаются лица, впервые получившие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование в имеющих государственную аккредитацию и лицензию на осуществление образовательной деятельности образовательных учреждениях среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, и поступившие на работу в соответствии с полученной специальностью (квалификацией) не позднее двух месяцев со дня получения ими документа государственного образца об уровне профессионального образования, за исключением случаев поступления на работу по совместительству.

Лицо утрачивает статус молодого специалиста по истечении трёх лет со дня оформления приёма его на работу.

6.4. С учётом мнения Профкома Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

6.5. Обеспечить полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учёта, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, зарплатке, страховых взносах работающих.

6.6. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

6.7. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7. Условия работы выборных профсоюзных органов

В области общих вопросов по обеспечению установленных законом прав стороны договорились о нижеследующем:

7.1. Работодатель признаёт Профком как представителя Работников Учреждения, уполномоченного на то Общим собранием Работников

7.2. В соответствии со статьёй 8 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учётом мнения Профкома.

7.3. Не допускается ограничение гарантированных законом 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.

7.4. В соответствии со статьёй 377 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель предоставляет в пользование действующему в Учреждении профсоюзному органу:

– помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

- возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

- возможность пользоваться средствами связи, оргтехникой.

7.5. Работодатель предоставляет Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением коллективного договора.

7.6. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.7. Работодатель обязан рассматривать в срок не более 10 дней представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах (ст. 22 ТК РФ).

7.8. Работодатель с учётом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) (ст. ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени работников на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- составление графиков об очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда и стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- снятие дисциплинарного взыскания с работника до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.10. Профком обязуется оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам организации – членам профсоюза, вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

7.11. Работодатель обязуется освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Учреждения;
- участие их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.12. Перечисление профсоюзных взносов сотрудников:

– Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере, установленном постановлением Пленума Ульяновской областной организации Российского профсоюза работников культуры;

– профсоюзные взносы отчисляются в соответствии с Уставом профсоюза в размере 1% от начисленной заработной платы сотрудника, согласно письменному заявлению, подаваемому в Профком;

– членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы;

– задержка перечисления средств не допускается;

– профсоюзные взносы перечисляются бухгалтерией Учреждения на счёт Ульяновской областной организации Российского профсоюза работников культуры;

– не позднее одной недели после перечисления профсоюзных взносов бухгалтерия Учреждения направляет в Профком информацию об объёмах, датах и номерах платежных поручений по перечислению профсоюзных взносов;

– заявления сотрудников на начало и прекращение отчислений профсоюзных взносов рассматриваются бухгалтерией только при наличии заявления Работника.

7.13. Председатель могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

8. Контроль по выполнению положений и обязательств коллективного договора, информирование Работников

8.1. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций представлять друг другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения Работников.

8.2. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

От Работодателя:

Директор ОГБПОУ

«Ульяновский колледж культуры и искусства»


 Н.П. Аринина
« 17 » июня 2020 г.



От работников:

Председатель профсоюзного комитета

ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры и искусства»

 О.В. Красильникова
« 17 » июня 2020 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному договору
ОГБПОУ «УКК и И»

Перечень профессий и должностей работников
ОГБПОУ «Ульяновский колледж культуры искусства», работа в которых даёт право
на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты (СИЗ)

| № п/п | Наименование должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи (ед., комп.) | Срок эксплуатации (мес.) |
|-------|---|---|---------------------------|--------------------------|
| 1. | Ведущий библиотекарь, Библиотекарь | Халат из хлопчатобумажной или смешанных тканей перчатки резиновые | 1 | 12 |
| 2. | Уборщик служебных помещений | Халат из хлопчатобумажной или смешанных тканей рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием. При мытье полов и мест общего пользования дополнительно | 1 | 12 |
| | | сапоги резиновые перчатки резиновые | 6 | 12 |
| 3. | Сторож (вахтёр) | Халат из хлопчатобумажной или смешанных тканей | 1 | 12 |
| 4. | Дворник | Костюм из х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 | 12 |
| | | фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 1 | 12 |
| | | рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием | 6 | 12 |
| | | плащ непромокаемый. | 1 | 36 |
| | | Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке | 1 | 18 |
| | | валенки или сапоги кожаные утеплённые | 1 пара | 24 |
| 5. | Слесарь-сантехник, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, столяр | Костюм брезентовый или х/б с водоотталкивающей пропиткой | 1 | 18 |
| | | сапоги резиновые | 1 | 12 |
| | | рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием | 6 | дежурные |
| | | перчатки резиновые | 1 пара | дежурный |
| | | противогаз | 1 | |
| | | Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке | 1 | 18 |
| | | брюки на утепляющей прокладке | 1 | 18 |
| | | валенки или сапоги кожаные утеплённые | 1 пара | 24 |
| 6. | Электромонтёр | Полукомбинезон хлопчатобумажный перчатки диэлектрические | 1 | 12 дежурные |

| | | | | |
|---|------------|--|--------|-----------|
| 7 | Архивариус | Халат для защиты | 1 | 12 |
| | | Перчатки с точечным покрытием | 3 пары | 12 |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания | 1 | До износа |

Норматив составлен и действует на основании:

- Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ (утверждённых приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н);

- типовых норм бесплатной выдачи, сертифицированных спецодежды, спецобуви и других СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономической деятельности, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утверждённых приказом Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997н);

- норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики утверждённых, постановлением Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70.

принумеровано и пронумеровано 22 (двадцать два) листа

От Работодателя:
Директор ОУ ВПОУ

«Ульяновский колледж культуры и

искусства»

27 июля 2020 г.

Н.П. Аринина



От работников:

Председатель профсоюзного

комитета

ОУ ВПОУ «Ульяновский колледж

культуры и искусства»

27 июля 2020 г.

В.В. Крильникова

