

Директор колледжа искусств



Спирчина
31.03.2022
Т.В. Спирчина

Принят общим собранием
трудового коллектива

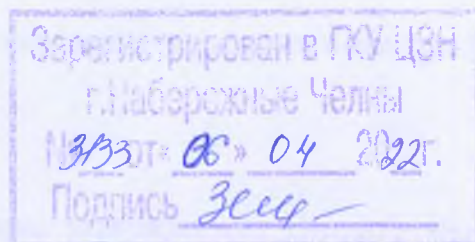
31.03.2022 г.

Председатель профсоюзного комитета

А.Н. Карпова

Коллективный договор

Государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
"Набережночелнинский колледж искусств"



без замечаний

г. Набережные Челны

2022 год

Раздел 1.

Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАПОУ "Набережночелнинский колледж искусств" и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора колледжа Спирчиной Татьяны Владимировны
Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя профсоюзного комитета колледжа Карповой Алсу Накиповны

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, определенных Сторонами.

Раздел 2.

Порядок и условия оплаты труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: 10-го и 25-го числа каждого месяца.

2.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.3. Оплату труда педагогических работников колледжа осуществлять в соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан», утвержденного Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018 г. № 412 с учетом последующих изменений.

2.4. Оплату труда прочих работников колледжа осуществлять в соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан», утвержденного Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018 г. № 412 с учетом последующих изменений.

2.5. Заработная плата (оплата труда) работников колледжа определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.6. Базовые оклады устанавливаются в размерах утвержденных Постановлением Кабинета министров РТ от 31.05.2018г с учетом последующих изменений.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда колледжа на соответствующий финансовый год.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

- Каждый час работы в ночное время оплачивать в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: 20 % часовой ставки оклада в период с 10 часов вечера до 6 часов утра.
- В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работу оплачивать не менее чем в двойном размере.
- Работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работу в нерабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (согласно ст. 153 трудового кодекса РФ).
- Оплата труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада;
- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Дополнительная оплата может устанавливаться как за счет бюджетных средств, так и за счет доходов полученных от оказания платных услуг.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за интенсивность труда;

- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за стаж работы по должности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Размеры данных выплат устанавливаются в соответствии Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018 г. № 412 с учетом последующих изменений.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам колледжа в соответствии с Положением о премировании.

Размер, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами колледжа.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам колледжа, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

2.9. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость включают в себя:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами;
- выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размеры данных выплат устанавливаются в соответствии Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018г. № 412 с учетом последующих изменений.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников колледжа устанавливать исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю колледжа с учетом мнения профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка преподавателям ограничивается верхним пределом 1440 часов (1920 часов для концертмейстеров).

2.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (по совместительству), осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если преподаватели для которых колледж является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Учебную нагрузку преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, распределять на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передавать для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

2.13. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачивать дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эту оплату производить ежемесячно или в конце учебного года.

Оплату труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев, производить дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.14. При определении нормативного количества услуг за час базовой ставки заработной платы педагогических работников колледжа учитывать нормативы Федерального государственного образовательного стандарта.

2.15. Руководитель колледжа в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий и других мероприятий на непродолжительный срок высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, в соответствии с законодательством.

2.16. Должностные оклады других работников колледжа выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.17. При изменении системы оплаты внести соответствующие изменения в Договор.

2.18. Гарантии и компенсации:

- Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику колледжа возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах утвержденных Постановлением Правительства РФ;
- Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177);

Раздел 3.

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету колледжа не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.2. При сокращении численности или штата работников колледжа преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется:

- работникам кому осталось 2 года до пенсии;
- работникам, проработавшим в организации более 10 лет.

3.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией колледжа либо сокращением численности увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере установленным законодательством.

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя

выходными днями, для педагогических работников согласно учебной нагрузки и расписания.

4.2. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12 до 13 часов, для педагогических работников индивидуально с учетом расписания учебных занятий.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем:

- Зам. директора по АХЧ – 7 календарных дней;
- Главный бухгалтер – 9 календарных дней;
- Бухгалтер – 7 календарных дней;
- Инспектор отдела кадров – 5 календарных дней;
- Секретарь учебной части – 5 календарных дней;
- Контрактный управляющий — 7 календарных дней.

Дополнительный отпуск предоставляется по основной должности.

4.4. За работу без больничного листа в течение учебного года, предоставлять работникам колледжа дополнительный оплачиваемый отпуск к основному отпуску или по заявлению работника в течение учебного года в количестве трех дней.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3), графиках отпусков.

Раздел 5. Охрана труда

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

5.1. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в организации.

5.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению N 3. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.6. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в колледже.

5.7. Работники колледжа обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

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

Раздел 6.

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Профсоюзный комитет колледжа ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий по социальной ипотеке, оформляет соответствующую документацию.

6.2. В случае смерти работника оказывается помощь в организации похорон.

6.3. Предоставлять работникам колледжа, чьи дети обучаются в колледже искусств на платной форме обучения, 50% скидку оплаты за обучение.

6.4. Систематически, не реже одного раза в 5 лет, направлять работников колледжа на курсы повышения квалификации с полной или частичной оплатой при наличии финансовых средств.

6.5. Создать работникам колледжа необходимые условия для совмещения работы с обучением в вузах, техникумах, на различных курсах.

6.6. Оплачивать проезд один раз в год обучающимся работникам колледжа по заочной форме обучения, получающим первое высшее образование, согласно ст.173 Трудового кодекса РФ.

6.7. Дополнительные отпуска (в календарных днях) работникам по семейным и другим обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой:

- По случаю бракосочетания работника – до 3 дней;
- По случаю смерти близких родственников (супруги, родители, дети) – до 3 дней;
- Для празднования юбилейных дат работника (50, 60, 70 - летие) – 1 день;
- Для проводов в армию сына – 1 день;
- В связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- По случаю рождения ребенка- работнику (отцу) – 1 день;
- Другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем – 1 день;
- За вакцинацию от COVID - 2 дня.

6.8. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по заявлению и по согласованию с администрацией, предоставлять один дополнительный оплачиваемый день в месяц (по постановлению СМ ТАССР №261 от 14.06.91 г.).

На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, на больничном листе, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

6.9. В случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети) оказывать материальную помощь работнику в размере 10000 (Десять тысяч) рублей, за счет доходов от оказания платных услуг.

6.10. Матерям, имеющим детей до 14 лет - 2-х недельный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для администрации время.

Раздел 7.

Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

7.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно удержанные из заработной платы, по письменным заявлениям работников, членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности колледжа для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.3. Предоставлять профсоюзному комитету колледжа возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.4. Предоставлять председателю профкома 5 дополнительных оплачиваемых дней отпуска за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.4. Осуществлять контроль за выполнением существующего законодательства по охране труда.

7.5. На оказание материальной помощи работникам колледжа выделять 30% от сметы профсоюзного бюджета, на культурно-массовые мероприятия 50% от сметы профсоюзного бюджета.

7.6. Организовывать коллективные выходы в кино, театры и спортивные учреждения, коллективные выезды на природу, туристические поездки, творческие встречи.

7.7. По решению профсоюзного собрания оказывать материальную помощь Председателю профсоюзного комитета колледжа 1 раз в квартал из средств профсоюзного бюджета.

Раздел 8.

Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- Оплата труда, гарантии и компенсации – директор колледжа, главный бухгалтер;
- Рабочее время и время отдыха – заместитель директора по учебной части, заместитель директора по АХЧ, председатель профсоюзного комитета колледжа.
- Охрана труда – инспектор по охране труда, заместитель директора по АХЧ, председатель профсоюзного комитета колледжа.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении колледжа, основных направлениях учебно-воспитательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников колледжа.

8.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о премировании;
3. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты.

