

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ
«Пензенский колледж искусств»

Софья

С.Г. Дуднева

(подпись)

«30» июня

2021 г.



Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

30 06 2021

Регистрационный №

316

Специалист

Представитель работников:
Председатель профсоюзной
организации Пензенского колледжа
искусств

Олег

(подпись)

«30» июня

М.П.



Принят на общем собрании трудового
коллектива Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Пензенский колледж искусств»
«30» июня 2021 г.

дата проведения собрания

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пензенский колледж искусств»

на 2021 – 2024 годы

*Высочай утвержден 05.07.2021
Внесен в реестр 15.07.2021*

г. Пенза 2021

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Для целей настоящего Коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники – лица, состоящие в трудовых отношениях с Работодателем (далее – колледж, учреждение).

Работодатель – ГБПОУ «Пензенский колледж искусств».

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ГБПОУ «Пензенский колледж искусств», далее – Работодатель, в лице своего представителя директора ГБПОУ «Пензенский колледж искусств», Дуднёвой Светланы Геннадьевны и Работниками колледжа в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя первичной профсоюзной организации Седовой Тамары Викторовны, далее – Профсоюзная организация.

1.2. Профсоюзная организация является полномочным представителем коллектива Работников колледжа при разработке и заключении Коллективного договора, в переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости Работников, создания благоприятных условий для нормальной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшению жилищно-бытовых условий, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён на основе принципов социального партнерства между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ «Пензенский колледж искусств».

1.4. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Уставом ГБПОУ «Пензенский колледж искусств» и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение двух недель после его подписания.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в соответствии со ст. 35 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно - правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в трёх экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

Г.

работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником может заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником, с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, в целях определения ее объема на новый учебный год. Объем учебной нагрузки педагогического работника не может быть менее нормы часов за ставку заработной платы, то есть 720 часов в год, за исключением отдельных случаев, оформленных письменным соглашением между работником и администрацией.

Размер нагрузки, установленный преподавателю в конце учебного года на следующий учебный год, является предварительной. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год ограничивается верхним пределом 1440 часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.7. При установлении педагогическим работникам учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группе. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества группы и контингента обучающихся.

Трудового Кодекса Российской Федерации производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Стороны договорились о следующем:

преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года.

4.3. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий; при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок. Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штата или численности.

4.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению) может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзовым комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения (основной состав) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям колледжа, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения.

5.4. Колледж работает по шестидневной рабочей неделе. Общим выходным днем является воскресенье. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Пятидневная рабочая неделя с режимом работы с понедельника по четверг с 9.00 до 18.00, пятница с 9.00 до 16.45 в связи с сокращенным обеденным временем устанавливается следующим работникам:

- Заместителю директора по финансово-хозяйственной деятельности;
- Специалисту по охране труда;
- Юрисконсульту I категории;
- Делопроизводителю;
- Кладовщику;
- Специалисту по связям с общественностью;
- Секретарю;
- Начальнику отдела кадров;
- Специалисту по кадрам I категории;
- Секретарю учебной части;
- Ведущему экономисту;
- Контрактному управляющему;
- Начальнику административно-хозяйственного отдела;
- Заведующему костюмерной;
- Лаборанту;
- Настройщику пианино и роялей;
- Столяру;
- Сантехнику;
- Заведующему общежитием;
- Заведующему хозяйством;
- Инженеру – энергетику I категории;
- Электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- Архивариусу;
- Программисту I категории;
- Администратору;

- Инженеру по оборудованию II категории;
- Старшему мастеру газовой котельной.

Администратору концертного зала допускается разделение рабочего времени на части и перенос дней отдыха на другие дни, в случае проведения в выходные дни мероприятий в концертном зале.

5.6. Пятидневная рабочая неделя с режимом работы с 9.00 до 17.00, пятница с 9.00 до 16.45 в связи с сокращенным обеденным временем устанавливается следующим работникам:

- Заместителю директора по работе регионального центра развития образования в сфере культуры и искусства;
- Методисту.

5.7. Шестидневная рабочая неделя с режимом работы с понедельника по пятницу с 9.00 – 17.00, в субботу 9.00-14.00 устанавливается для следующих работников:

- Директору колледжа;
- Заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- Начальнику отделения музыкального образования;
- Начальнику отделения культуры и театрально – зрелищных искусств;
- Специалисту по учебно-методической работе;
- Заведующему заочным отделением;
- Педагогу – организатору;
- Начальнику отдела по безопасной эксплуатации зданий и сооружений;
- Воспитателю общежития;
- Диспетчеру учебной части;
- Главному библиотекарю;
- Библиотекарю;
- Уборщику служебных помещений;
- Дворнику;
- Начальнику учебно – вспомогательного отдела;
- Тьютору;
- Педагогу – психологу;
- Звукооператору.

Звукооператору концертного зала допускается разделение рабочего времени на части и перенос дней отдыха на другие дни, в случае проведения в выходные дни мероприятий в концертном зале.

5.8. Работа по скользящему графику устанавливается:

- Истолнику газовой котельной;
- Дежурному.

5.9. Продолжительность рабочего времени преподавателей и концертмейстеров устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных: ночное и праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу данного учреждения, и устанавливается Министерством культуры и туризма Пензенской области.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

6.4. Заработка плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца - за 1 половину месяца и 1 число следующего месяца - за 2 половину месяца.

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

Среднемесячная заработка плата работника, установленная при тарификации, выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (с 26 по 31 августа), если отпуск был предоставлен с 01 июля.

6.5. Работодатель самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. Изменение повышающих коэффициентов производится:

- * при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, при отсутствии подтверждающих документов – со дня предоставления этих документов;

- * при получении образования – со дня предоставления документа об образовании;

- * при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение повышающих коэффициентов, во время пребывания его в отпуске или во время временной нетрудоспособности, изменение наступает со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, определяющие нагрузку согласно нормам часов и ставку заработной платы педагогических работников.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.9. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.10. Обеспечивает реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников колледжа пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь: работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утвержденному и согласованному с профсоюзным комитетом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

* осуществляет премирование работников к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и т.д.) в пределах оклада;

* в связи с тяжелым материальным положением;

* оказывает материальную помощь работникам к ежегодному отпуску;

* адресную помощь ветеранам ВОВ и труда;

* оказывает материальную помощь семьям умерших работников;

* оказывает материальную помощь в связи с неизвестными обстоятельствами;

* при выходе работника на пенсию выплачивает ему единовременное вознаграждение до оклада, в зависимости от стажа работы.

* на лечебные цели.

7.3. Осуществляет из внебюджетных средств выплату дополнительного выходного пособия в пределах оклада, следующим категориям увольняемых работников:

* получившим трудовоеувечье в данном учреждении;

* имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;

* всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работникам пенсионерам (и в др. случаях).

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выбранного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

7.4. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашается) с работодателем.

Работники представляют Работодателю справки из медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда (с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Периодически организовывать и проводить обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда и технике безопасности.

8.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.3. Совместно с работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.11. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

11. Работники колледжа обязуются:

- Строго соблюдать и выполнять Устав, Правила внутреннего распорядка, Единые педагогические требования, настоящий Коллективный договор, а также Приказы, распоряжения администрации, планы работ, в рамках своих должностных обязанностей, обеспечивать соблюдение учебной и трудовой дисциплины, общественного порядка;

- Работать качественно, инициативно, добросовестно и самостоятельно, выполняя свои обязанности, поручения и утвержденные администрацией планы работ в установленные сроки, расписания, график учебного процесса;

- Постоянно и систематически повышать свою квалификацию, в том числе методом самообразования;

- Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, производственной санитарии, гигиене труда, работать в выданной спецодежде; пользоваться при необходимости средствами индивидуальной защиты;

- Неукоснительно соблюдать правила эксплуатации здания, кабинетов, оборудования, инструмента; не допускать выхода их из строя, бережно относиться к оборудованию, мебели кабинетов, предотвращать расхищение и порчу собственности колледжа, не курить в здании колледжа;
- Нести материальную ответственность за сохранность собственности колледжа и в случае ее порчи или хищения возмещать причиненный ущерб в установленном порядке;
- Поддерживать в колледже атмосферу взаимного уважения, личного контакта и взаимопомощи, не допускать грубости, а также действий, желающих другим работникам выполнять свои обязанности, уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать культуру поведения.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренным законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К коллективному договору прилагаются:

Приложение № 1. «Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «Пензенский колледж искусств».

Приложение № 2. «Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Пензенский колледж искусств».

Приложение № 3. «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда преподавателей и работников ГБПОУ «Пензенский колледж искусств» на 2021-2024г.г.».