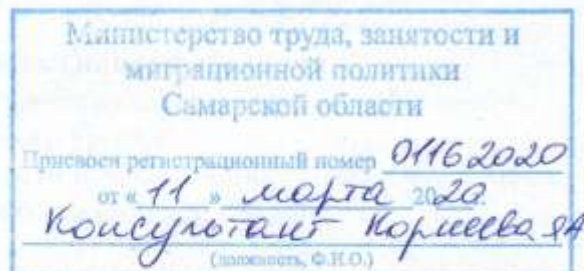


**Коллективный договор
государственного бюджетного профессионального
учреждения Самарской области «Самарское
художественное училище имени К.С. Петрова-Водкина»**

Коллективный договор принят
собранием работников
ГБПОУ «Самарское художественное
училище им. К.С. Петрова-Водкина»
Протокол № 2
от « 30 » января 2020 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1 Коллективный договор - правовой акт, регулирующий профессиональные, социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, вопросы занятости, охраны труда и экологической безопасности, укрепления здоровья трудящихся и другие жизненно важные вопросы между работниками и работодателем.

1.1.2 Коллективный договор ГБПОУ «Самарское художественное училище им. К.С. Петрова-Водкина» (далее – училище) заключен между работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации Надирадзе Георгия Виссарионовича, избранного на общем собрании работников для представления интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне /ст. 31 ТК РФ/, и работодателем, в лице директора училища Мисюк Галины Михайловны, действующей на основании Устава ГБПОУ «Самарское художественное училище им. К.С. Петрова-Водкина», и именуемых в дальнейшем «работники», «работодатель», «стороны».

1.1.3 Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия коллективного договора не имеют обратной силы, распространяются на всех работников училища и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие / ст. 12 ТК РФ /.

1.1.4 Основные принципы социального партнерства, являющиеся обязательными для сторон / ст. 23, ст.24 ТК РФ /:

- равноправие сторон,
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

1.1.5. Цель коллективного договора:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы училища;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

1.2.1. **Содержание и структура коллективного договора** /ст.41 ТК РФ/ определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности членов представительного органа работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

1.2.2. Стороны принимают во внимание, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены Трудовым Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства /ст. 3 ТК РФ/.

1.2.3. Приказы и распоряжения работодателя, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Исходя из общепринятых принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией РФ, правовым регулированием трудовых отношений, полномочиями работодателя и работника, в целях обеспечения эффективной деятельности училища, повышения уровня благосостояния работников, стороны договорились о следующих взаимных обязательствах:

1.3.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- признавать право работника на участие в управлении училищем, в предусмотренных законом формах /ст. 21 ТК РФ/;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работника;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
- издавать приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором и учетом мнения представительного органа работников;
- не ограничивать законные права работников и их представителей;
- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно /ст. 236 ТК РФ/.

- возмещать работнику:

- не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника /ст. 234 ТК РФ/;

- в полном объеме ущерб, причиненный имуществу работника /ст. 235 ТК РФ /;

- моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора /ст. 237 ТК РФ/;

- добиваться стабильного финансового положения училища;

- осуществлять ведение индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом работнике, застрахованном в системе пенсионного обеспечения в установленном законодательством порядке.

1.4.1 Представительный орган работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации законными методами;

- проводить соответствующую работу в коллективе, направленную на соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде и об охране труда, соглашений всех уровней, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов организации;

- осуществлять совместную деятельность с работодателем и контроль за проведением регистрации всех работников в качестве застрахованного лица в системе пенсионного обеспечения и за своевременностью и достоверностью представляемых работодателем в органы Пенсионного фонда индивидуальных сведений работников о стаже, заработке и страховых взносах.

1.4.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя /ст. 21 ТК РФ/;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

- уважать достоинство женщин и мужчин с целью построения общества равных (Концепция тендерной политики ФНПР от 26.09.01 г.).

1.5.1. Стороны обязуются взаимно предоставлять, необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

1.5.2. Стороны договорились, что в соответствии со ст.52 ТК РФ, право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором, соглашениями.

1.5.3. Коллективный договор является все коллективным достоянием, находится в общедоступном месте; с его условиями работодатель знакомит вновь принимаемых работников.

1.5.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет до принятия нового коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовой договор

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, специально оговоренных законом.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.1.1. Содержание трудового договора /ст. 57 ТК РФ/:

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (с указанием структурного подразделения)

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он

отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации прав или исполнения обязанностей.

2.1.2. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. /ст. 60 ТК РФ/.

2.1.3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. /ст.58 ТК РФ/.

2.1.4. **Срочный трудовой договор** заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до 2-ух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с творческими работниками и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с заместителями руководителя и главным бухгалтером организации;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами /ст. 59 ТК РФ/.

2.1.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового Кодекса.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день /ст. 284 ТК РФ/.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора /ст. 288 ТК РФ/.

2.1.6. Особенности регулирования труда педагогических работников определяются главой 52 Трудового Кодекса с учетом следующих условий:

- педагогическим работникам училища ставка заработной платы выплачивается за 18 часов в неделю (720 часов в год);
- за часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере;
- объем учебной нагрузки педагогическим работникам училища устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами;
- право распределять учебную нагрузку предоставлено работодателю по согласованию с представительным органом работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником;
- объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику при

заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам; учебная нагрузка для педагогических работников училища ограничивается верхним пределом 36 часов в неделю (1440 часов в год.);

- объем педагогической работы руководителя училища, без занятия штатной должности, устанавливается на текущий год распоряжением Министерства образования и науки Самарской области;

- в исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможность на этот объем работы найти педагогического работника работодатель по согласованию может установить такому работнику учебную нагрузку и выше указанных норм с письменного согласия работника.

2.1.7. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями определяются главой 41 Трудового Кодекса с учетом следующих условий:

- запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей /ст.64 ТК РФ, Концепция гендерной политики ФНПР от 26.09.0,1,г. /;

- назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками - мужчинами.

2.1.8. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, определяются главой 50 Трудового Кодекса.

На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом /ст. 327 ТК РФ/.

2.1.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами /ст. 64 ТК РФ/.

2.1.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

2.1.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.2. Обязанности работодателя:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения представителя

работников.

Правила внутреннего трудового распорядка принимаются общим собранием работников и являются приложением к коллективному договору.

- знакомить работника при заключении трудового договора с настоящим коллективным договором, Уставом училища, Правилами внутреннего распорядка и другими локальными актами, действующими в училище.

- определять при заключении трудового договора права работника (при этом работник вправе пригласить для консультации представителя работников): срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии ТК РФ;

- принимать (по согласованию с представителем работников) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существующих условий труда, кроме ухудшающих положение работника, по сравнению с условиями коллективного договора.

2.2.2. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия работника).

2.2.3. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.2.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания**: - замечание,

- выговор,

- увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине / ст. 192 ТК РФ/.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание /ст.193 ТК РФ/.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников /ст. 194 ТК РФ /.

2.2.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников,

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения /ст. 195 ТК РФ /.

2.2.6. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, **основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником** являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося /ст. 336 ТК РФ/.

2.2.7. **Прекращение трудового договора** определяется главой 13 Трудового Кодекса.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске /ст. 81 ТК РФ /.

2.2.8. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации аттестационной (квалификационной) комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член представительного органа работников.

2.2.9. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом представительного органа работников не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что применительно к училищу высвобождение является массовым, если сокращается 5 и более работников в течение 30 календарных дней.

2.3. Обязательства работодателя при высвобождении работников:

2.3.1. Работодатель обязуется:

- издать приказ о сокращении численности или штата работников;
- уведомить письменно органы службы занятости и представительный орган работников о предстоящем высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, массового увольнения работников (5 и более работающих в течение 30 календарных дней или в связи с ликвидацией ОО) не позднее, чем за 3 месяца;
- известить работника о существенном изменении условий труда или увольнении не позднее, чем за 2 месяца персонально и под роспись;
- либо с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении /ч.3 ст. 180 ТК РФ/;
- представить заблаговременно, в представительный орган работников, в случае сокращения штата, проекты приказов о сокращении, предполагаемый список сокращаемых должностей и конкретных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;
- производить поэтапное высвобождение работников при сокращении штата на 10% и более от общей численности работающих;
- принять меры для сохранения штатных работников;
- расторгать в первую очередь трудовые договоры с совместителями, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) /ч. 1 ст. 180 ТК РФ/;

- предоставлять лицу, уволенному по сокращению штатов, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- предоставить работнику, получившему уведомление о сокращении, свободное от работы время (один день в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска новой работы;
- произвести с ним расчет и выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по его письменному заявлению - копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно /ст. 62 ТК РФ/.

2.3.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации ОО, не допускается /ст. 261 ТК РФ/ с

- беременной женщиной;
- женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
- одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет,
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери,
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ),
- не допускается увольнение работника по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации ОО, в период его временной нетрудоспособности и в период отпуска. Если увольняется работник в возрасте до 18 лет, увольнение может иметь место только с согласия соответствующей Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

2.3.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы /ст. 179 ТК РФ/.

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

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный».

2.4. Обязательства представительного органа работников при высвобождении работников

2.4.1 Представительный орган работников обязуется:

- выяснять законность, обоснованность и целесообразность высвобождения

работников, учитывая их интересы;

- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобожденному работнику;
- обратиться к Учредителю с просьбой о приостановлении решения работодателя о высвобождении работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством.

2.4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса

- сокращение численности или штата работников организации,
- несоответствие 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) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 Трудового Кодекса /ч.2 ст.82 ТК РФ/.

2.4.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой ст.81 Трудового Кодекса, руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации ОО, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа /ст. 374 ТК РФ/.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем в течение 2-ух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

2.4.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры училища, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с участием представительного органа работников.

2.4.5. Ликвидация училища возможна только на основании решения Учредителя или суда.

2.4.6. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности /ст. 75 ТК РФ/.

2.4.7. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения /ст.75 ТК РФ/.

2.5. Дополнительные обязательства работодателя:

2.5.1. Работодатель обязуется

- производить прием совместителей по согласованию с представительным органом работников,
- признать, что работники имеют право на подготовку и дополнительное

профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем /ст. 197 ТК РФ/.

2.5.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором /ст. 196 ТК РФ/.

2.5.3. Работодатель обязуется обеспечивать педагогическим работникам право на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов.

2.6. Обязательства представительного органа работников:

- консультировать работников по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав и интересов работников в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном исполнении работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников.

2.7. Обязательства работника.

- За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами /ст. 241 ТК РФ/.

- Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам /ст. 238 ТК РФ/.

Материальная ответственность работника исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику /ст. 239 ТК РФ/.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника /ст. 240 ТК РФ/.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми общим собранием работников по представлению работодателя, учебным расписанием, годовым учебным планом, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

3.1.2. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов, для преподавателей не более 36 часов.

3.1.3. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с представительным органом работников в случаях, предусмотренных законодательством.

3.1.4. **Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в том числе:

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.
- 3) При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации /ст. 99 ТК РФ/.

3.1.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы /ст. 99 ТК РФ/.

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних /ст. 264 ТК РФ/.

3.1.6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника /ст. 99 ТК РФ/.

3.1.7. **Перерывы в работе женщине**, имеющей детей до 1,5 лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка /Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства» от 07.09.55г., ст. 258 ТК РФ/.

3.1.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ /ст. 262 ТК РФ/.

3.1.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

3.2.1. **Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни** запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом /ст. 113 ТК РФ/.

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

3.2.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя /ст. 113 ТК РФ/.

3.2.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели, суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

3.3.1. Работнику предоставляется **ежегодный оплачиваемый отпуск** продолжительностью 56 календарных дней для педагогических работников, и не менее 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

3.3.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года /ст. 121 ТК РФ/.

3.3.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником /ст. 124 ТК РФ/.

3.3.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3.5. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя /ст.122 ТК РФ/.

Работодатель обязуется до 15 декабря довести до сведения работников согласованный с представительным органом работников график ежегодных отпусков.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

3.3.6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска /ст. 127 ТК РФ/.

3.4. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на **длительный отпуск сроком до одного года**, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования /ст. 335 ТК РФ/.

3.5.1. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам

продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов /255 ТК РФ/.

3.5.2. По заявлению женщины ей предоставляется **отпуск по уходу за ребенком** до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) /ст. 256 ТК РФ/.

3.6.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.6.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году,
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней /ст. 128 ТК РФ/;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.7. **Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска педагогическим работникам** за особый характер работы /ст. 116 ТК РФ/ - 3 календарных дня возможны:

- за подготовку студентов к международной, республиканской выставке - конкурсу;
- за выступление педагогического работника на областном методическом объединении;
- за подготовку методических работ, получивших признание на региональном, федеральном уровне.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Общие положения.

4.1.1. Заработная плата (оплата труда работника)

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности,

количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат /ст. 129 ТК РФ/.

4.1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

4.1.3. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда /ст. 132 ТК РФ/.

4.1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 19 и 4 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня /ст. 136 ТК РФ/.

4.1.5. 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 /ст. 142 ТК РФ/.

4.1.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов /ст. 141 ТК РФ/.

4.1.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени /ст. 155 ТК РФ/.

4.1.8. За работником на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.1.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала /ст. 136 ТК РФ/. В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

4.1.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) /ст. 139 ТК РФ/.

4.1.11. Работодатель устанавливает компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки в соответствии с Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «Самарское художественное училище им. К.С. Петрова-Водкина». (Приложение № 1).

4.1.12. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются в пределах финансовых средств, направляемых училищу на оплату труда, и производятся на основании приказа директора училища, издаваемого по каждому отдельному факту.

4.1.13. **Фонд оплаты труда** работников образовательного учреждения состоит из базовой части, специальной части и стимулирующей части.

В состав **специальной части фонда оплаты труда** включаются:

компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

В состав **стимулирующей части фонда оплаты труда** включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения /Приложение 7 к постановлению Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917/.

4.1.14. Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.1.15. Работникам может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «Самарское художественное училище им. К.С. Петрова-Водкина».

4.1.16. Оплата труда директора производится в порядке, определенном настоящим коллективным договором. Размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директору устанавливаются учредителем – министерством образования и науки Самарской области.

4.1.17. Оплата труда директора производится на основании трудового договора с учредителем.

4.2. Обязательства работодателя по оплате труда работника:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;

- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу.

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 произведенных удержаний,
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов /ст. 136 ТК РФ/.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы /ст. 136 ТК РФ/.

4.3. Формирование фонда оплаты труда.

4.3.1. Формирование фонда оплаты труда работников училища осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) в образовательных учреждениях соответствующего типа и вида по формуле:

$ФОТ = NDH$, где

- ФОТ – фонд оплаты труда работников училища;
 - N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

- D – соотношение фонда оплаты труда работников училища и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

- H – количество обучающихся (воспитанников) в училище.

4.3.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам училища в соответствии с локальными нормативными актами училища по согласованию с представителем работников училища.

4.3.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными актами училища и распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 №163-р «Об утверждении Процедуры согласования

порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности».

4.4. Структура фонда оплаты труда

4.4.1. Фонд оплаты труда работников училища состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

4.4.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников училища включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) и тарификации.

4.4.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников училища включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

4.4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников училища включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

4.5.1. Работникам училища производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4.6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.

К выплатам стимулирующего характера относится, в том числе, ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.6.2. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам училища, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами училища, принимаемыми в соответствии с Коллективным договором, трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.6.3. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору училища** из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются на основании распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011г. №163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего

характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», в соответствии с коллективным договором и другими локальными нормативными актами училища.

- Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь директору училища, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в училище в течение года или на момент увольнения директора.

- Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь директору училища производятся ежемесячно, нарастающим итогом в зависимости от объема средств, поступивших в училище на момент установления выплаты и рассчитывается по следующей таблице:

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в училище на момент установления выплаты (тыс.руб.)	Доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в училище
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%
30000 и выше	не более 3%

- Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь директору училища согласовываются с Учредителем, с соблюдением предельного уровня соотношения средней заработной платы директора училища и средней заработной платы работников училища, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год.

- Ежемесячно, по окончании месяца, главный бухгалтер училища предоставляет на имя директора проект листа согласования со справочной информацией об объемах привлеченных средств за прошедший месяц и нарастающим итогом за год. После проверки, но не позднее чем в трехдневный срок лист согласования направляется в Самарское управление министерства образования и науки Самарской области вместе с коллективным договором и Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «Самарское художественное училище им. К.С. Петрова-Водкина»

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Обязательства работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников и в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний;
 ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
 наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности /ст. 212 ТК РФ/;

5.1.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами /ст. 184 ТК РФ/.

5.1.3. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
 обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
 получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о соответствующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
 отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
 обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
 обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
 дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений охраны труда;
 запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
 личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
 внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются /ст. 219 ТК РФ/.

5.1.4. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время с его согласия он может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности /ст. 220 ТК РФ/.

5.1.5. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет работодателя /ст. 223 ТК РФ/.

5.1.6. Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности /ст. 217 ТК РФ/.

5.1.7. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда /ст. 318 ТК РФ/.

5.2. Условия и охрана труда женщин.

5.2.1. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет /ст.254 ТК РФ/.

5.2.2. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин /ст.259 ТК РФ/.

5.2.3. В случае производственной необходимости привлекать к сверхурочным

работам, работам в ночное время, работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением /ст.96, ст.99, ст. 113/.

5.2.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

5.2.5. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних /ст. 264 ТК РФ/.

5.3. Условия и охрана труда молодежи:

В целях рационального трудоустройства молодежи, обеспечения их профессионального роста и развития, работодатель принимает на себя обязательства:

5.3.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы

бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда /ст. 173 ТК РФ/.

5.3.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) /ст. 177 ТК РФ/.

5.3.3. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы /ст. 265 ТК РФ/.

5.3.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время /ст. 267 ТК РФ/.

5.3.5. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет /ст. 268 ТК РФ/.

5.3.6. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав /ст. 269 ТК РФ/.

5.4.1. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

осуществлять проверку состояний условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов,

устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда /ст. 370 ТК РФ/.

5.4.2. Обязательства профессионального союза по охране труда и здоровья работников:

осуществлять контроль за состоянием труда и отдыха,
оказывать материальную помощь в приобретении лекарственных средств.

5.5.1. Работник обязан:

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
соблюдать трудовую дисциплину;
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда /ст. 21 ТК РФ/;
соблюдать требования пожарной безопасности.

5.5.2. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;
правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
немедленно извещать 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами /ст. 214 ТК РФ/.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ:

6.1.1. Работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим и не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования по специальностям, востребованным организацией, при условии продолжения работы в организации после окончания обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, предусмотренные ст. 173, 174 ТК РФ,

6.1.2. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности /ст.286 ТК РФ/.

6.1.3. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству и совмещающим работу с получением образования, предоставляются работникам только по основному месту работу.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме /ст.287 ТК РФ/.

6.1.4.Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 Трудового Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, признанной обоснованной, выплачивает работодатель; признанной необоснованной – профсоюзная организация.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены Трудовым Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу, предусмотренную Трудовым Кодексом /ст. 414 ТК РФ/.

6.1.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой /ст. 167 ТК РФ/.

6.1.6 Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на **время исполнения им государственных или общественных обязанностей** в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время /ст. 170 ТК РФ/.

6.1.7 Общие требования при обработке персональных данных работников и гарантии их защиты.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством РФ в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и другими федеральными законами;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами;

б) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников /ст. 86 ТК РФ/.

6.1.8. Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:

– на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;

– требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

6.2. Совместные обязательства работодателя и профсоюзной организации по социальной защите работника:

– определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, по результатам решения аттестационных комиссий и в других случаях за счет всех источников финансирования /ст. 151 ТК РФ/;

– обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильности применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

– оказывать, исходя из финансовых возможностей училища, материальную помощь:

- инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
- работнику, пострадавшему от стихийных бедствий;
- на погребение близких родственников;
- в связи с особыми обстоятельствами;

– разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работника в случае высвобождения его в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения училища, условий труда, максимально смягчающие последствия данных процедур;

– поощрять работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии);

– представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам /ст. 191 ТК РФ/;

6.3. Обязательства профсоюзной организации работнику

– осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работника;

– оказывать материальную помощь остро нуждающемуся;

– содействовать:

в предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и Коллективным договором;

в приобретении путевок в санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (представительный орган работников)

7.1.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации строятся на основании законодательства, соглашений настоящего Коллективного договора.

7.1.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.).

7.1.3. Профсоюзная организация (профсоюз) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза. Положением о первичной профсоюзной организации (п. 1 ст. 11 Федерального закона о профсоюзах).

7.2.1. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.2.2. Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзной организации в ее деятельности.

7.3. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя /ст. 82, 373 ТК РФ/;
- привлечение к сверхурочным работам /ст. 99 ТК РФ/;
- разделение рабочего времени на части /ст. 105 ТК РФ/;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни /ст. 113 ТК РФ/;
- очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;
- массовые увольнения /ст. 180 ТК РФ/;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем /ст. 101 ТК РФ/;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка /ст. 190 ТК РФ/;
- создание комиссий по охране труда /ст. 218 ТК РФ/;
- составление графиков сменности /ст. 103 ТК РФ/;
- утверждение формы расчетного листка /ст. 136 ТК РФ/;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения /ст. 193, 194 ТК РФ/;
- установления сроков выплаты заработной платы работникам /ст. 136 ТК РФ/ и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

7.4.1. Работник, входящий в состав профсоюзных органов и не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого он является, а руководитель профсоюзной организации, действующей в организации (председатель профкома) - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (территориального, регионального совета, федерации профсоюзов, другого соответствующего органа) /п. 1 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах/.

7.4.2. Перевод на другую работу работника, входящего в профсоюзные органы и не освобожденного от основной работы, по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого он является /п. 2 ст. 25. Федерального закона о профсоюзах/.

7.4.3. Увольнение по инициативе работодателя работника, входящего в состав профсоюзных органов и не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого он является, а руководитель профсоюзных органов в организации (председатель профкома) - только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (территориального, регионального совета, федерации профсоюзов и т.п.) /п. 3 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах/.

7.4.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации /п. 4 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах/.

7.4.5. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка: руководитель и члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы /п. 5 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах/.

7.4.6. На время краткосрочной профсоюзной учебы, указанные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами /п. 5 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах/.

7.4.7. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя /п. 6 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах, ст. 374 ТК РФ/.

7.4.8. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирувания) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока должности их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации /п. 1 ст. 26 Федерального закона о профсоюзах/.

7.4.9. При невозможности, предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюза сохраняется за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года /п. 2 ст. 26 Федерального закона о профсоюзах/.

7.4.10. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах.

7.5.1. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Правил внутреннего

трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.5.2.. Профком обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.6.1. Через средства информации, имеющиеся в организации, профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

7.6.2. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников профком вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать все места работы в организации;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- совместно с работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных /ст. 86 ТК РФ/.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

8.1.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.1.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

8.1.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.1.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений работники и представительный орган работников не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

8.1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Контроль осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Представительный орган работников, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного

34
 договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положения договора.

8.1.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.1.8. За невыполнение своих обязательств по настоящему коллективному договору работники несут дисциплинарную, материальную ответственность в соответствии с законодательством о труде.

8.1.9. За невыполнение обязательств, принятых профсоюзной организацией, виновные в том члены профсоюзных органов несут ответственность в соответствии с Уставом.

8.1.10. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и технико-технологических изменениях в организации, а также о состоянии ее социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников по вопросам деятельности организации, направленные на ее совершенствование, и давать на них мотивированный отчет не позднее месячного срока.

8.1.11. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора представительный орган работников обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

8.1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования, изменения наименования училища, расторжения трудового договора с директором училища.

8.1.13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации /ст.43 ТК РФ/.

8.1.14. При пересмотре коллективного договора стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников и выполнении других условий по прежнему коллективному договору.

8.1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует 3 (три) года.

8.1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет /ст. 43 ТК РФ/.

от Работодателя:
 ГБПОУ «Самарское художественное училище им. С. Петрова-Водкина»



Г.М. Мисюк

от Работников:
 ГБПОУ «Самарское художественное училище им. С. Петрова-Водкина»



Г.В. Надирадзе

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.

- 1.1. Принципы социального партнерства.
- 1.2. Законодательные нормы коллективного договора.
- 1.3. Обязательства работодателя.
- 1.4. Обязательства представительного органа работников.
- 1.5. Обязательства сторон.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

- 2.1. Трудовой договор.
- 2.2. Обязанности работодателя.
- 2.3. Обязательства работодателя при высвобождении работников.
- 2.4. Обязательства представительного органа работников при массовом высвобождении работников.
- 2.5. Дополнительные обязательства работодателя.
- 2.6. Обязательства представительного органа работников.
- 2.7. Обязательства работника

3. Время труда и время отдыха.

- 3.1. Работа в сверхурочное время.
- 3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 3.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск.
- 3.4. Длительный отпуск педагогических работников.
- 3.5. Отпуск по уходу за ребенком.
- 3.6. Отпуск без сохранения заработной платы.
- 3.7. Ежегодные дополнительные отпуска педагогических работников за особый характер работы.

4. Оплата труда.

- 4.1. Общие положения.
- 4.2. Обязательства Работодателя по оплате труда Работника.
- 4.3. Формирование ФОТ.
- 4.4. Структура ФОТ.
- 4.5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ.
- 4.6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат.

5. Охрана труда и здоровья.

- 5.1. Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работника.
- 5.2. Условия и охрана труда женщин.
- 5.3. Условия и охрана труда молодежи.
- 5.4. Права и обязательства профессионального союза по охране труда и здоровья работника.
- 5.5. Обязательства работника

6. Социальные гарантии и компенсации.

- 6.1. Гарантии и компенсации для работника.
- 6.2. Совместные обязательства работодателя и профсоюзной организации по социальной защите работника.
- 6.3. Обязательства профсоюзной организации работнику.
- 6.4. Права работника.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации (представительный орган работников).

- 7.1. Общие положения.
- 7.2. Обязательства работодателя перед профсоюзной организацией.
- 7.3. Вопросы, решаемые с учетом мнения профсоюзной организации.
- 7.4. Дополнительные гарантии работнику – члену профкома (представительного органа работников).
- 7.5. Обязанности профкома (представительного органа работников).
- 7.6. Права профкома (представительного органа работников).

8. Заключительные положения.

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

С. ПЕТРОВ

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 35 (тридцать пять) лист 28

Директор ГИИОХ «Самарское художественное

училище им. К.С. Петрова-Волкина»

Г.М. Мисюк

