**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования культуры и искусств Республики Башкортостан Учалинский колледж искусств и культуры (далее Колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Колледжа.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* Работники Колледжа
* Работодатель

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.6. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Стороны договорились, что настоящий коллективный договор должен быть доведен до сведения работников под роспись в течение 10 рабочих дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Колледжем:

* учет мнения представительного органа работников
* консультации работников с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и предусмотренным настоящим Коллективным договором
* обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию
* участие в разработке и принятии коллективного договора

**2. Общие обязательства сторон**

**Работодатель обязуется:**

2.1. Обеспечить выполнение уставных задач деятельности организации.

2.2. Соблюдать законы, иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.3. Признавать право Работников на участие в управлении организацией, в предусмотренных законом формах.

2.4. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников.

2.5. Знакомить с коллективным договором, другими нормативными актами всех работников организации, а так же вновь поступающих Работников в течение пяти дней после их приёма на работу.

Работодатель признает профком единственным представителем Работников организации, поскольку он уполномочен конференцией трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

**Работники обязуются:**

2.11. Своевременно и добросовестно выполнять должностные и функциональные обязанности.

2.12. Соблюдать трудовую дисциплину, локальные нормативные акты.

2.13. Выполнять правила и нормы по охране труда.

2.14. Способствовать сохранности имущества колледжа.

2.15. Постоянно повышать свою квалификацию.

**3. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

3.1. Исключительным правом приема на работу работников обладает Работодатель. Вновь принимаемый на работу Работник обязательно знакомится под роспись с Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка

и настоящим коллективным договором. Порядок приема и увольнения работников колледжа определен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.2. Прием на работу оформляется приказом, где указывается точное наименование должности и оплаты в соответствии со штатным расписанием. Если на должность или на рабочее место претендуют несколько человек, предпочтение отдается более квалифицированному Работнику на конкурсной основе.

3.3. Согласно ст.58 ТК РФ между Работодателем и Работником заключается трудовой договор:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более 5 лет;

3) на время выполнения определенной работы (ст.59 ТК РФ).

3.4. Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего Работника и в иных случаях, специально оговоренных законом. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника с директором, его заместителями и главным бухгалтером колледжа.

3.5. При заключении трудового договора сторонами может устанавливаться срок испытания с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе по своим деловым качествам. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев и не устанавливается для категорий работников перечисленных в ст.70 ТК РФ.

3.6. Трудовой договор, заключенный между Работодателем и Работником, может быть прекращен лишь по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством (гл. 13 ТК РФ).

3.7. Прежде чем уволить кого-либо из Работников по п.2 ст.81 ТК РФ, Работодатель предпринимает следующие меры:

 - использование естественного сокращения рабочих мест (добровольное увольнение, уход на пенсию, увольнение нарушителей трудовой дисциплины);

 - ограничение сверхурочных часов;

 - снижение объема работ, выполняемое сторонними организациями, за счет их выполнения своими силами;

 - предоставление Работникам колледжа в первоочередном порядке вакантных мест при наличии необходимой квалификации.

3.8. Работники – беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до 3 – лет, одинокие матери или отцы, имеющие ребенка в возрасте до 18 лет; несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по п.1, п.п. «А» пункта 3, п.5-8 и 11 ст.81 ТК РФ.

3.9. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя по п.2,3 ст.81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

3.10. Работники, получившие уведомление об увольнении по причине сокращения численности или штата, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы.

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата Работников колледжа, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средней месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.12. Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного заработка (ст. 180 ТК РФ).

**4. Работа по совместительству и работа в порядке**

**совмещения должностей (профессий)**

4.1. Совместительство – это другая оплачиваемая работа, выполняемая на условиях трудового договора (контракта) по месту основной работы или на другом предприятии, в учреждении, организации в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени не может превышать 4 часов в день или 16 часов в неделю. Работнику можно установить и другой режим работы, но в любом случае за учетный период (месяц, квартал, год в зависимости от режима рабочего времени организации) время, отработанное совместителем, не должно превышать половину от нормы рабочего времени для данной категории сотрудников.

4.2. Ответственность за соблюдение порядка приема на работу по совместительству возлагается на Работодателя (директора колледжа), принимающего работника на работу по совместительству.

4.3.С совместителем (в том числе и внутренним) заключается отдельный трудовой договор. Причем в нем обязательно указывается, что человек будет работать на условиях совместительства. Сведения о такой дополнительной работе, по желанию сотрудника, можно внести в трудовую книжку. Такую запись делают по основному месту работы.

4.4. Трудовой договор с совместителем может быть прекращен, если на работу будет принят человек, для которого она станет основной (ст.288 ТК РФ). При этом работодатель должен за две недели до предполагаемого увольнения направить совместителю письменное предупреждение.

4.5. Занятие одновременно двух руководящих должностей в образовательных учреждениях не допускается, Предусмотрено так же, что должностные обязанности руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений и их филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

4.6. Увольнение с совмещаемой работы производится помимо оснований, предусмотренных законодательством, также в случаях приема работника, не являющегося совместителем, или ограничения совместительства в связи с неблагоприятными условиями труда или особого характера работы, а так же режима труда. При этом увольнение производится без выплаты выходного пособия.

4.7. Совмещение профессий (должностей) - есть выполнение работником, наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) без освобождения от своей основной работы на одном и том же предприятии, в организации в течение рабочего дня.

4.8. Совмещение разрешается:

 - в том случае, если это экономически целесообразно, не ведет к нарушению ритма и ухудшения качества выполняемых работ по основному месту работы;

 - по инициативе работника с согласия руководителя колледжа или по инициативе руководителя с согласия работника по согласованию с профсоюзной организацией;

 - при расширении зон обслуживания, увеличения выполняемой работы;

 - выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.9. Преподавательская работа в том же учреждении без занятия штатной должности, которая не является совместительством и в соответствии с п.12 указанного выше Перечня в зависимости от её характера может выполняться как в основное рабочее время, так и за её пределами, как совмещение профессий не рассматривается и оплата за нее осуществляется в другом порядке (оплата осуществляется за фактически выполненную работу и на условиях, предусмотренной для этой работы).

4.10. Выполнение дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) осуществляется в основное рабочее время с письменного согласия самого Работника. На должность при совмещении профессий (должностей) работник не назначается, а приказом руководителя на него возлагаются обязанности работника по вакантной должности с указанием размера доплаты за эту работу.

4.11. Размеры доплат за совмещение за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается Работодателем по соглашению с работником в зависимости от следующих параметров:

- от интенсивности и напряженности труда;

- от качества выполняемых работ;

- от объема выполняемых работ;

- от степени использования рабочего времени.

В соглашении оговариваются все параметры и конкретная величина доплаты, условия выплаты, меры ответственности за её выполнение, соглашения, срок действия этого соглашения.

4.12. При ухудшении качества работы доплаты за совмещение уменьшаются с момента выявления недостатка в работе.

4.13. Руководитель имеет право освободить Работника от дополнительной работы:

 - если она идет в ущерб основной работе;

 - если она исполняется не должным образом;

 - если работник нарушает Устав и Правила внутреннего распорядка училища.

Доплата за совмещение профессий (должностей) не устанавливается в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей Работника) или поручается Работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью по сравнению с действующими нормами трудовых затрат по основной работе.

Работник и Работодатель могут прекратить подработку, не дожидаясь окончания срока. Причем без объяснения причин. Достаточно письменно предупредить другую сторону не позднее, чем за три рабочих дня.

**5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда Работников Колледжа осуществляется на основании положений федерального законодательства, региональных правовых актов об отраслевой системе оплаты труда, и соответствующего локального акта Колледжа (положения об оплате труда).

5.2. Оклады (должностные оклады) по должностям Работников Колледжа определяются в соответствии с Порядком определения окладов (должностных окладов) и размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям Работников областных государственных образовательных учреждений, утвержденным нормативным правовым актом РБ.

Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих учреждений определяются по соответствующим квалификационным группам, утвержденным нормативным правовым актом РБ

5.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.4.Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда и включает в себя:

- оклад (должностной оклад), установленный в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом) по профессиональной квалификационной группе с учётом повышающих коэффициентов;

- доплаты и надбавки компенсационного характера;

- доплаты и надбавки стимулирующего характера.

5.5. Установить следующие повышающие коэффициенты для педагогического состава (преподавателей и концертмейстеров): первая квалификационная категория – 0,35, высшая квалификационная категория – 0,55.

5.6. В учреждении установление и изменение системы оплаты труда Работников

осуществляются с учетом:

а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

е) порядка аттестации Работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.7. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда Работников учреждения.

5.8. Одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

5.9. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан .

5.10. Стимулирование труда Работников (доплаты и надбавки за высокие результаты труда, профессиональное мастерство, вознаграждение по итогам работы и т.д.) устанавливается Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.11. При выполнении работ с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям работников выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты.

5.12. Оплата за сверхурочную работу производится: первые два часа в полуторном размере, остальные в двойном размере; за работу в выходные и праздничные дни – в двойном размере.

5.13. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере не менее 50 % за каждый час работы в ночное время согласно ст. 154 ТК РФ.

5.14. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей

численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам (ставкам).

Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением сторон трудового договора согласно ст. 151 ТК РФ.

5.15. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца 23 и 8 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать Работника в

письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок установленной формы).

5.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.18. На преподавателей и других педагогических Работников, выполняющих

педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в Колледже), на начало нового учебного года (каждого учебного семестра) составляются и утверждаются тарификационные списки

5.19.Удержание с Работника Колледжа заработной платы производится в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

**6. Порядок распределения преподавательской нагрузки**

6.1.Особенности работы педагогических работников регулируется гл.52 ТК РФ.

6.2. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.3. Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленным федеральным законом и являющейся гарантий по оплате труда работником бюджетной сферы.

6.4. Педагогическая нагрузка распределяется среди работников, принятых по трудовому договору на должность преподавателя и концертмейстера. Педагогическая нагрузка распределяется в зависимости:

 - от образовательного ценза;

 - от квалификации работника.

Образовательное учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного образовательного учреждения, самостоятельно определяют размеры стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Изыскание средств на эти цели путем превышения максимально допустимых учебных нагрузок на педагогического работника образовательного учреждения запрещается (ст.54 п.4 закон «Об образовании»).

6.5. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей и концертмейстеров колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 педагогических и 1920 концертмейстерских часов. На основании Устава Колледжа, в случае необходимости по договоренности между руководителем Колледжа и преподавателем и по согласованию с профкомом, учебная нагрузка может быть увеличена и не может быть более 1800 часов. Нагрузка распределяется с учетом личных достижений преподавателей имеющих высокие баллы «Карты личных достижений», высокие оценки обучающихся, участие в конкурсах и концертах и т.д.

6.6. Объём учебной нагрузки в другом учреждении (в одном или нескольких) регулируется действующим законодательством о совместительстве, согласно которому по другим местам работы объём учебной нагрузки не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Сверх этого может выполняться преподавательская работа на условиях почасовой оплаты в объёме 240 часов в год, которая не считается совместительством.

6.7. Преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, преподавателям курсов по подготовке к поступлению в учреждения среднего профессионального образования установленной нормой преподавательской работы за ставку является 720 часов в год. Ставка заработной платы преподавателей устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем педагогических работников.

6.8. За часы учебной нагрузки, сверх установленной нормы, производится дополнительная оплата в соответствии получаемой ставки заработной платы в одинарном размере.

6.9. Ставка заработной платы в размере 36 педагогических часов в неделю устанавливается следующим работникам:

 - методистам,

 - педагогам-организаторам,

 - воспитателям общежитий,

 - руководителю основ безопасности жизнедеятельности,

 - руководителю физического воспитания.

6.10. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, учащихся по индивидуальным дисциплинам. Если в исключительных случаях и по другим причинам уменьшается нагрузка преподавателей в течение учебного процесса, то это рассматривается как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существующих условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации и должности. Об указанном изменение работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.11. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласия работника не требуется:

 - в случае временного перевода на другую работу, в связи с производственной необходимостью и с оплатой труда по выполняемой работе, которая должна быть не ниже среднего заработка на прежней работе (оплата труда производится за фактическое количество дополнительных часов на условиях почасовой оплаты, исчисленной из ставки заработной платы замещающего работника, а не работника, который отсутствует). Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки по замещению отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение года;

 - в случае простоя, имея в виду, что каникулярное время, установленное для обучающихся, как простой для работников не рассматривается, а является их рабочим временем. В каникулярный период, не совпадающий с отпуском преподавателей, они привлекаются к работе непосредственно связанной с преподавательской деятельностью в пределах объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул. Такой порядок закреплен в Отраслевом тарифном соглашении по учреждениям образования РФ между Минобразованием России и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, которое является правовым актом;

- при восстановлении на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку (п.2 ст.83 ТК РФ);

- при возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска (ст.256 ТК РФ).

6.12. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.13. Утверждают штатное расписание, учебную нагрузку директор по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа. Тарификационный список преподавателей и концертмейстеров утверждает учредитель учебного заведения.

6.14. Учебная нагрузка может быть пересмотрена в случае существенных изменений условий труда.

6.15.Распределение учебной нагрузки осуществляется до ухода преподавателей в ежегодный отпуск, с извещением о возможных изменениях.

6.16. Если у преподавателя, по независящим от него причинам, в течение учебного года уменьшается нагрузка по сравнению с нагрузкой, установленной ему при тарификации, то до конца года ему выплачивается:

 - заработанная плата за фактически оставшееся число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

 - заработанная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка стала ниже установленной нормы за ставку и если этого преподавателя невозможно догрузить другой учебной работой в этой местности;

 - заработанная плата в прежнем размере, если при тарификации учебная нагрузка была установлена, ниже нормы за ставку.

6.17. Работник имеет право при несогласии с распределением нагрузки, при несоблюдении условий, предусмотренных коллективным договором обратиться в комиссию Колледжа по трудовым спорам в течение недели, после возникновения спора.

6.18. Объем педагогической нагрузки Директора Колледжа определяется учредителем при заключении с ним трудового договора.

Предельный объем учебной нагрузки других Работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных Работников совместительством не считается.

Оплата труда руководящих и других Работников за преподавательскую работу, выполняемую в том же учреждении должна производиться дополнительно на условиях и по размерам ставок оплаты труда педагогических работников, с учетом стимулирующих выплат по стажу или квалификационной категории.

6.19. Время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты работниками учреждений и организаций, включается в педагогический стаж, если объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

**7. Рабочее время**

7.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником (ст. 91 ТК РФ).

7.4. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.5. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 333 ТК РФ).

7.6. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

7.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчислению трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

7.8. Преподавателям определяется норма часов в день от 3 до 6 часов и соответственно в неделю от 18 до 36 часов. В связи с производственной необходимостью и по желанию преподавателя норма часов в день может быть увеличена, но не может составлять более 8 астрономических часов.

7.9. Преподавателям и концертмейстерам устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем.

7.10. Обслуживающему административно-управленческому персоналу устанавливается пятидневная неделя с двумя выходными днями.

7.11. Продолжительность рабочего дня или смены обслуживающего и административно-управленческого персонала, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работ (смены) в предпраздничный день, то переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

7.12. Работа в ночное время- время с 22 часов до 6 часов.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

7.13. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе Работника (совместительство) так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа).

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 4-часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ст. 99 ТК РФ).

7.14. Если не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, то работодатель имеет право установить суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

7.15. Всем работающим предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи. Время начала и окончания работы устанавливается администрацией колледжа в правилах внутреннего трудового распорядка по согласованию с профкомом и объявляется в приказе.

**8. Отпуск**

8.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

8.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

8.3. Согласно ст. 334 ТК РФ и Постановлению Правительства РФ от 13.09.1994 г. №1052 удлиненный оплачиваемый отпуск до 56 календарный дней имеют:

директор;

заместители директора;

преподаватели;

воспитатели;

концертмейстеры;

методисты;

педагог-организатор;

педагог-психолог;

социальный педагог;

руководители (заведующие) производственной практики;

преподаватели организации основ безопасности и жизнедеятельности;

руководители допризывной подготовки;

руководители физического воспитания.

8.4. При невыполнении преподавательской работы в указанном объеме ежегодный отпуск этим Работникам предоставляется на общих основаниях.

8.5. Заместителю директора по административно-хозяйственной части ежегодный отпуск предоставляется на общих основаниях.

8.6. Педагогические работники образовательного учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

8.7. 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, 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.

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

-время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

-время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста.

8.9. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

8.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

8.11. До истечения 6 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 18 лет;

-работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев (ст. 122 ТК РФ).

8.12. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

8.13. Отпуск предоставляется согласно утвержденному графику. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае:

- временной нетрудоспособности;

- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законом, локальными нормативными актами организации.

8.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

8.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а так же не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18 лет и Работникам с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

8.16. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.17. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ). Возможна замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

8.18. 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 (ст. 128 ТК РФ).

8.19. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

8.20. Работникам, проработавшим в течение года (для преподавателей — учебного года, для работников административно-управленческого персонала — календарного года) без больничного листа (листка нетрудоспособности) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

8.21. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

**9. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что:

9.1 Работодатель обеспечивает бесплатное право работников Колледжа на пользование библиотечными фондами в образовательных целях.

9.2 Работодатель организует в Колледже общественное питание (буфет), места для приёма пищи.

9.3 При наличии финансовых средств внебюджетного фонда и фонда экономии на основании приказа Работодателя Работникам Колледжа выплачивается материальная помощь.

Основанием для выплаты материальной помощи являются следующие обстоятельства:

- выход работника на пенсию;

- длительная болезнь работника;

- санаторно-курортное лечение работника;

- смерть близкого родственника работника;

- тяжёлое материальное положение работника;

- в связи с юбилейными датами работника или Колледжа;

- в связи с профессиональным праздником

9.4. Размер материальной помощи устанавливается Работодателем в пределах средств, выделенных на оплату труда, но не более двух должностных окладов для административно- управленческого персонала и не более одного должностного оклада для других Работников Колледжа.

9.5. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

* доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.

9.6. Работодатель обязуется обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

9.7. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату всех видов пособий, на оздоровление детей, использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

9.8. Своевременно и в полном объёме перечислять средства в фонды обязательного медицинского и социального страхования.

9.9. В соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» вести учёт и своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке Работников.

9.10. Педагогические работники имеют право на профессиональную переподготовку и повышение квалификации не реже чем 1 раз в 5 лет.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

9.11. Работодатель обязуется:

-определить необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребностей колледжа;

-определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТКРФ;

-создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отзыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

-предоставлять Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

9.12.Трудовые споры, возникающие между Работниками и администрацией по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам (ст.381-397ТК РФ).

9.13. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**10. Условия и охрана труда**

10.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний. С целью создания нормальных условий труда для Работников Колледжа Работодатель обязуется обеспечить:

* безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
* применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
* соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
* организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет по каждому рабочему месту;
* обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
* недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
* предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
* 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 законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
* беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* сбор, размещение и утилизацию отходов учебной, хозяйственной деятельности подразделений Колледжа в соответствии с нормативными документами СанПиН;
* разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников

10.2. Требования к помещениям Колледжа

Работодатель обязуется обеспечить:

* нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений Колледжа для безопасного их использования работниками;
* систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
* наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами, не допускается прекращать доступ в указанные места по техническим причинам более чем на 2 часа;
* режим полного запрета курения в Колледже;
* установленный нормами тепловой режим в помещениях Колледжа, подготовленных к зиме.

Учебные аудитории должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором Работник Колледжа реализует свои обязанности по трудовому договору. В качестве рабочего места может выступать аудитория, кабинет и т. п. Условия труда на рабочем месте определяются его паспортом, составляемым комиссией по аттестации рабочих мест работников.

Рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул), индивидуальными средствами защиты (по необходимости), аптечкой первой помощи.

Вне расписания учебных занятий у преподавателей, при отсутствии индивидуального рабочего стола, рабочее место считается отсутствующим.

10.3. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных.

Немедленное прекращение работ в Колледже осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, работодателя о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Колледжа:

* угрозе совершения террористического акта;
* стихийных бедствиях;
* авариях, связанных с затоплением помещений;
* авариях, связанных с загазованностью помещений;
* при пожарах (любых масштабов);
* при отсутствии освещения в темное время суток;
* при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает Работодателю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

10.4. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты Колледжа средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Колледжа вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

10.5. Обязанности Работника в области охраны труда.

В соответствии со ст.214 ТК РФ Работник обязан:

* соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
* немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

**11. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдениz трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения собраний, совещаний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-досуговой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.4. Работодатель на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы в учреждении (удержание производится в размере 1% со всех видов денежного содержания, заработной платы кроме единовременных выплат, производимых по отдельным распоряжениям Правительства Республики Башкортостан и не предусмотренных системой оплаты труда).

11.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным

законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, - то есть с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ). Гарантии распространяются на указанных работников в течение двух лет после окончания срока их полномочия.

11.7. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа.

11.8. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

**12.Обязанности профкома.**

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по

социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом РФ от

12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности" и ТК РФ.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по

защите персональных данных Работников (ст.86 ТК РФ).

12.4. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию

контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по

обязательному социальному страхованию.

12.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным

перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского

страхования.

12.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

12.8. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по

тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих

мест, охране труда и других.

12.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения

аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

12.10. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в

системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременностью представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

12.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в связи со смертью близких родственников, на восстановление здоровья, по случаю юбилея, бракосочетания, рождения ребенка.

12.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

**13. Контроль выполнения коллективного договора**

**и ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

13.1. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет (2015- 2018 г.г.) со дня его подписания.

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

13.3. Работодатель и Работники совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положением и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников два раза в год.

13.4.Работодатель и Работники рассматривают в 10 дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним коллективным договором.