От трудового коллектива:	От работодателя:
Председатель первичной профсоюзной организации	Директор колледжа
_____ Л.Т. Убираева	_____ А.А. Обманец
02 августа 2017г.	02 августа 2017г.

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020 годы

г. Владивосток
2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения 2
II. Трудовые отношения 5
III. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации 7
3.1. Оплата труда 7
3.2. Нормирование труда 10
3.3. Гарантии и компенсации 11
IY. Рабочее время и время отдыха 12
Y. Охрана труда 16
YI. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости 19
YII. Гарантии деятельности профсоюзной организации 20
YIII. Работа с молодежью. 21
IX. Заключительные положения 22

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является нормативным правовым актом краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ» (далее – колледж) регулирующим социально-трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель, в лице директора колледжа **Обманца Андрея Анатольевича,** в соответствии с Уставом колледжа (далее – работодатель) и **работники** колледжа, в том числе работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации **Убираевой Людмилы Тимофеевны** (далее – Профком).

1.3. Предмет Договора.

1.3.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

В совместной деятельности Стороны выступают равноправными партнерами.

1.3.3. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении колледжем непосредственно и через своих представителей (ч.1 (абз.10, 11) ст. 21; ст.52; ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участи в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами колледжа, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации колледжа;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- по другим вопросам предусмотренным ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами колледжа, коллективным договором, соглашениями.

Профком имеет право так же вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующее предложение и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.3.4. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

а) **Работодатель обязуется**:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условиями Коллективного договора, трудовых договоров;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;

- предоставлять Профкому по его запросу информацию по социально-трудовым вопросам не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса в письменном виде;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- принимать меры по вопросу нарушения норм профессиональной этики, установленные Кодексом профессиональной этики в колледже, соблюдать академические права и свободы в соответствии с частями 3, 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- при заключении трудового договора с работником ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Уставом колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами колледжа, имеющими отношение к трудовым обязанностям работника;

- учитывать представленное в письменном виде мотивированное мнение за подписью Профкома

б). **Профком, обязуется**:

- способствовать устойчивой деятельности колледжа (объяснять работникам их права и обязанности), нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников (принимать участие в составлении планов-графиков повышения квалификации);

- содействовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

- разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;

- оказывать работникам учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

в). **Работники обязуются в соответствии со статьей 21 ТК РФ**:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- 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 колледжа и работников;
- незамедлительно сообщать директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества колледжа;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать нормы профессиональной этики, установленные Кодексом профессиональной этики учреждения, в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

1.3.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

1.3.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке установленном ТК РФ.

В случаях, когда условия Коллективного договора меняются на основании существенных изменений в законодательстве Российской Федерации, Работодатель и Профком обязуются начать процедуру коллективных переговоров с целью внесения соответствующих изменений в Коллективный договор.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

Работодатель и Работники договорились, что в течение срока действия Коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить действующему законодательству, настоящему Коллективному договору.

Локальные нормативные акты Учреждения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с

установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или настоящего Коллективного договора. Если такие условия включены в локальный нормативный акт или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.3.7. Споры между Работодателем и трудовым коллективом в лице Профкома по принятию локальных нормативных актов, разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с «2» августа 2017 года, не зависит от факта его уведомительной регистрации, и действует в течение всего срока.

По истечении установленного срока Коллективный договор по соглашению сторон может быть продлен или заключен новый.

В случае изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации, в нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Коллективный договор подлежит изменениям и дополнениям либо принимается в новой редакции.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Пункт вынесен в протокол разногласий.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения между работником колледжа и работодателем возникают на основе трудового договора (контракта).

Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии со статьей 57 ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работниками государственных (муниципальных) учреждений, установленных Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы утвержденной распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р.

Трудовой договор работника не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации (статья 56 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор с работниками колледжа заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре должны быть конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, в том числе, такие обязательные, как:

- размер должностного оклада, ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера.

(ст.57 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении персональных данных ставшими известными сотруднику при выполнении им должностных обязанностей.

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.6. В соответствии с п.7.1.1. приложения № 2 приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601, в дополнительном соглашении к трудовому договору преподавателей колледжа, норма часов учебной работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме не превышающем 1440 часов в учебном году.

2.7. Объем учебной нагрузки на текущий учебный год определяется локальным нормативным актом, на основании решения комиссии по распределению учебной нагрузки исходя из количества часов по учебному плану.

Работодатель обязан уведомить педагогических работников о планируемом объеме учебной нагрузки на новый учебный год в письменной форме не позднее 1 июля.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года №1601. за исключением случаев «по соглашению сторон» трудового договора.

2.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение, снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.11. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.12. При расторжении срочного трудового договора, работодатель обязан соблюдать требования ст. 79 ТК РФ.

2.13. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ), предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения (ст. 336 ТК РФ) по инициативе Работодателя являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава колледжа;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Оплата труда

3.1.1 Системы оплаты труда в колледже устанавливается настоящим Коллективным договором, Положениями «Об оплате труда работников» и «О критериях оценки эффективности и качества деятельности работников», утвержденными работодателем и иными локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения Профкома.

3.1.2. Пункт вынесен в протокол разногласий.

3.1.3. Работодатель не допускает, какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

3.1.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера оклада заработной платы;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня

вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.1.5. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых организация является основным местом работы, в приоритетном порядке решается вопрос о сохранении её объёма и обеспечении преподавания учебных предметов в соответствии с учебными планами.

Предоставление педагогических часов работникам колледжа помимо основной работы, а также работникам других образовательных учреждений и организаций осуществляется при условии, если иные преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в полном объеме в соответствии с учебными планами.

Работодатель не имеет права без письменного согласия преподавателей допускать уменьшения их учебной нагрузки, установленной на начало учебного года в связи с приемом на работу других преподавателей, в т.ч. по совместительству, либо путем перераспределения учебной нагрузки между ними, либо предоставлении преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении.

3.1.6. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки, размер оплаты.

(п.5.4. приложения №2 приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601)

3.1.7. Преподаватели могут привлекаться к работе в приемной комиссии согласно графика дежурств в свободное от учебных занятий время с дополнительной оплатой по договору гражданско-правового характера с фиксированной почасовой оплатой.

3.1.8. Преподаватели могут привлекаться к работе в приемной экзаменационной комиссии, в период очередного отпуска, на условиях почасовой оплаты труда на основании заключения договора гражданско-правового характера с учетом индивидуальной тарифной ставки.

3.1.9. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

- при оплате труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

Эти выплаты учитываются при исчислении среднего заработка за учебный год при расчете отпускных начислений (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601).

3.1.10. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (отпуск, командировка и др.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит (Приказ Минобрнауки от 22.12.2014г. №1601).

3.1.11. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной в связи с временной нетрудоспособностью учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

3.1.12. Работодатель несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

3.1.13. Все выплаты, предусмотренные «Положением об оплате труда» и «Положением о критериях оценки эффективности и качества деятельности работников КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж», в том числе и за замещение временно отсутствующего работника, включаются в состав среднего заработка для исчисления отпускных сумм в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.14. Работодатель выплачивает за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.1.15. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц:

«20» числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца;

«5» числа месяца следующего за расчетным, осуществляется окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

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

При выплате заработной платы Работодатель обязуется в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, стимулирующих выплатах за соответствующий период, размерах и основаниях

произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выдача расчетного листка сотруднику лично производится в бухгалтерии **с 04 по 08 и с 19 по 21** число каждого месяца, либо рассылкой на email по личному заявлению работника.

3.1.16. Сотрудникам по их заявлению на имя работодателя могут выплачиваться неплановые авансы в счет их заработной платы в размере не более среднего заработка.

3.1.17. Заработная плата выплачивается работнику, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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).

3.1.18. В случае нарушении Работодателем установленного срока 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в соответствии со статьей 236 ТК РФ. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.1.19. Руководитель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

3.2. Нормирование труда.

3.2.1. Работникам гарантируются:
- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профкома или устанавливаемых коллективным договором (ст.159 ТК РФ).

3.2.2. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда, с учетом мнения Профкома (ст. 162 ТК РФ).

3.2.3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца в соответствии со статьей 162 ТК РФ.

3.2.4. Для утверждения норм труда для всех работников колледжа комиссией по нормированию труда утверждаются нормы труда.

3.2.5. Выполнение учебной (преподавательской) работы педагогическими работниками за ставку характеризуется:

- установленными нормами времени для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (далее норма часов учебной (преподавательской) работы);

- другой частью педагогической работы требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы).

3.2.6. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, льготы в соответствии с главой 26 ТК РФ.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время в размере 30% от часовой ставки текущего месяца расчетного периода, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), расширение зоны обслуживания оплачивается в размере и на условиях, предусмотренных трудовым договором (глава 20 ТК РФ).

3.3.3. **Выплаты компенсационного характера** за работы, не входящие в круг основных обязанностей назначаются приказом директора с учетом мнения Профкома:

- за кураторскую работу в учебных группах;
- за проверку письменных работ;
- за руководство предметно-цикловыми комиссиями;
- за кураторство по воспитательной работе;

Об изменении и отмене этих выплат работник уведомляется в письменной форме за два месяца, либо по соглашению сторон.

3.3.4. **Стимулирующие выплаты:**

Устанавливаются в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности и качества деятельности работников КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж» на заседании комиссии ежемесячно не позднее 25 числа каждого месяца.

Приказ о выплате стимулирующих выплат издается и подписывается руководителем.

3.3.5. Работодатель выплачивает денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, при увольнении за отработанный период пропорционально установленным законодательно нормам: из расчета 56 календарных дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска и 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока для преподавателей и 28 календарных дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска и 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока для остальных сотрудников учреждения с учетом дополнительных дней отпуска для отдельной категории сотрудников согласно коллективного договора.

3.3.6. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем участия в семинарах, курсах повышения квалификации, конференциях и т.д. по своей специальности (ст. 21, ст.196 ТК РФ).

3.3.7. Работодатель обязуется содействовать проведению аттестации педагогических работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации и проводить аттестацию работников на соответствие занимаемой должности в

соответствии с положением об аттестации и требованием профессионального стандарта.

3.3.8. В целях социальной защиты педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 1 год.

3.3.9. Работодатель сохраняет за работниками, вынуждено приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в размере среднего заработка.

3.3.10. Не допускается снижение достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников колледжа, при изменении формы собственности, в случае изменения системы оплаты труда, а также при реорганизации путем слияния или присоединения к Учреждению, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

3.3.11. Награждение работников Почетной грамотой и объявление благодарности производится на основании Положения «О награждениях грамотами, призами, дипломами и благодарственными письмами работников и учащихся колледжа» утвержденным директором с учетом мотивированного мнения Профкома.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Режим рабочего времени и времени отдыха работников колледжа определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа и иными локальными нормативными актами колледжа.

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. Работникам Учреждения (административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

Для отдельных категорий работников возможна работа в режиме гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ).

4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Рабочее время преподавателей состоит из нормированной части, выполнение которой регулируется расписанием занятий, и другой части педагогической работы указанных работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей.

4.1.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) для лиц с ограниченными возможностями устанавливается с учетом медицинского заключения

выданного в порядке установленном Федеральными законами и другими нормативно правовыми актами.

4.1.4. Разделение рабочего дня на части.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не допускаются.

При составлении расписания занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени преподавателей, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (в виде исключения, если это не влечет за собой нарушение прав других педагогических работников).

Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536.

4.1.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников по должностям:

Заместителю директора колледжа по АХЧ;
Главному бухгалтеру;
Экономисту;
Коменданту;
Инспектору по кадрам;
Секретарю учебной части.

Данные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, статья 101 ТК РФ.

4.1.6. Установить для вахтеров и дежурных по общежитию сменный режим работы с учетом суммированного рабочего времени.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (статья 103 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 104 ТК РФ).

Суммированный учет рабочего времени составляет 1 квартал (3 месяца) и ведется так, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.1.7. Периоды каникулярного времени, не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.8. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работ.

4.1.9. Работнику на основании его личного заявления может устанавливаться неполный рабочий день, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

4.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без такового в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.1.12. Работодатель обязан создать условия для возможности пользоваться средствами связи включая интернет, а также пользоваться оргтехникой только в служебных целях.

4.2. Время отдыха:

4.2.1. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

4.2.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются.

Графики работы и перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.3. Для преподавателей временем отдыха считаются перерывы между занятиями, которые составляют 5 минут. Расписание занятий должно быть составлено с учетом таких перерывов, это время считается рабочим и подлежит оплате.

4.2.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с главой 19 ТК РФ.

4.2.4.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней.

4.2.4.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается:

Заместителю директора колледжа по АХЧ – 7 календарных дней;
Главному бухгалтеру- 7 календарных дней;
Экономисту – 5 календарных дней;
Коменданту – 3 календарных дня;
Инспектору по кадрам – 3 календарных дня;
Секретарю учебной части – 3 календарных дня.

4.2.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2.6. Очередность предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы в колледже и благоприятных условий для отдыха работников.

Педагогическим работникам ежегодный удлиненный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, в соответствии с графиком учебного процесса.

4.2.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении в соответствии со статьей 122 ТК РФ.

4.2.8. 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.

4.2.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год в соответствии со статьей 125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

4.2.11. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по заявлению работника) может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения работником своих должностных обязанностей.

4.2.12. По письменному заявлению работника Работодатель предоставляет возможность замены денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, при наличии фонда оплаты труда, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.2.13. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных главой 26 ТК РФ.

4.2.14. Отпуска без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренный Трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рождение ребенка – 5 календарных дней;

Бракосочетание – 5 календарных дней;

Похороны близких родственников -7 календарных дней;

Отпуска профсоюзному активу:

Председателю – 7 календарных дней;

Членам Профкома – 3 календарных дня.

4.2.15. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до

одного года, без сохранения заработной платы, порядок и условия предоставления которого, определяется Уставом колледжа и соответствующими нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации.

V. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Работодатель отвечает за безопасные условия и охрану труда в Учреждении (ст. 212 ТК РФ).

5.3. Основные направления работы в области охраны и безопасности труда в Учреждении устанавливаются Работодателем, и закрепляются в Положении «Об организации работы в области охраны труда» и Положении «Об организации работы по пожарной безопасности в Учреждении» утвержденными директором Учреждения с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.4. Для регулирования отношений Работодателя и работников в области охраны труда, создается Комиссия по охране труда из представителей администрации и представителей трудового коллектива, права и обязанности которой закрепляются в Положении утвержденном руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.217 ТК РФ).

5.5. Комиссия по охране труда:

- ежегодно разрабатывает комплекс мероприятий по охране труда;
- оказывает помощь в проведении специальной оценки условий труда в порядке установленным Правительством Российской Федерации или уполномоченным им органом (ФЗ №426 от 28.12.2013г.);
- оказывает методическую помощь по организации и проведению первичного (на рабочем месте), повторного, внепланового и целевого инструктажей и инструктажей для рабочих мест не электротехнического персонала, требующих присвоения I квалификационной группы по электробезопасности;
- участвует в организации обучения и проверке знаний по охране труда руководителей, педагогических работников и специалистов;
- следит за правильным расходованием средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;
- следит за выполнением администрацией Учреждения предписаний органов государственного надзора, ведомственного контроля;
- участвует в расследовании и учете несчастных случаев и профессиональных заболеваний в Учреждении.

На основании решения Комиссии Работодатель:

- планирует финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда. Решение комиссии должно быть представлено Работодателю до 15 июня для составления сметы расходов на следующий календарный год;
- приобретает и обновляет аптечки для оказания первой медицинской помощи.

5.6. Работодатель обязан:

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- организовывать проведение, за счет средств Работодателя, специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- организовывать проведение, за счет средств Работодателя, обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований работников Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н);

- организовывать оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем, рабочих мест и мест отдыха.

- оборудовать для сотрудников комнату отдыха, в которой должен быть информационный стенд;

- оборудовать для сотрудников отдельную туалетную комнату и обеспечить ее оснащение средствами гигиены с учетом мотивированного мнения Профкома работников;

- обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством (ФЗ от № 24.07.1998г. № 125-ФЗ) семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности;

- предусматривать участие Профкома в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

- информировать Профсоюз в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде в Учреждении, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении Учреждением денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

- предусматривать **ежегодное выделение средств** на обеспечение безопасности Учреждения и **охрану труда и здоровья** работников и обучающихся в составе субсидии на выполнение государственного задания;

- предусматривать ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 3 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

- предусматривать, в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда, возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда.

- обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий, помещений, оборудования колледжа.

5.7. **Профсоюз:**

5.7.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав сотрудников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

5.7.2. Участвует в проведении проверок за состоянием охраны труда в колледже, выполнением мероприятий по охране труда.

5.7.3. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в колледже либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.7.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из членов Профкома, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, оказывает помощь в организации обучения по охране труда, осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда.

5.8. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующими в Учреждении инструкциями, положениями, правилами по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя;
- проходить ежегодные флюорографические обследования, своевременно представлять работодателю сведения о профилактических прививках или сведения о медицинском отводе;
- 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;
- соблюдать санитарные нормы и правила на рабочем месте;
- осуществлять контроль за соблюдением обучающимися норм СанПина.

5.9. Работник в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- отказ от выполнения работы, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве;
- личное (или через своих представителей) участие в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.10. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

6.1. При принятии Работодателем решения о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом в Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников колледжа может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии с пунктом 2 статьи 81, ст.180 ТК РФ.

6.3. О возможном массовом высвобождении работников в Профком представляется информация (проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и т. д.).

6.4. При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников колледжа Работодатель обязуется в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными сезонными работниками и внешними совместителями, в том случае, если соответствующая квалификация (специализация) данных работников совпадает с квалификацией (специализацией) штатных работников.

6.5. При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников колледжа директор обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, что устанавливается и фиксируется Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.6. При равной производительности труда и квалификации Работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе категориям работников, перечисленным в статье 179 ТК РФ, а также:

- одиноким матерям имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- отцам воспитывающим детей в возрасте до 18 лет без матери;
- работникам за 2–3 года до наступления пенсионного возраста при стаже работы в учреждении свыше 10 лет;
- имеющим государственные награды и почетные звания;
- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- матерям и отцам, на иждивении которых имеются дети-инвалиды;
- беременным женщинам и женщинам имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноким при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет – не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

6.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников колледжа Работодатель обязуется предлагать работнику другую

имеющуюся работу (вакантную должность) в Учреждении, соответствующую квалификации работника, а при ее отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в колледже.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

6.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

Уведомление о сокращаемой должности должно содержать информацию о дате и предложении о имеющихся вакантных должностях.

6.9. При расторжении трудового договора при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

6.10. При изменении существенных условий труда в связи с изменениями в организации производства и труда Работодатель ставит в известность работника при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ст. 178 часть 3 ТК РФ).

6.11. Работодатель, по возможности, переводит на работу по имеющийся вакансии работника, имеющего наибольший стаж по данной профессии из всех тех, кто подал заявление, при наличии соответствующего образования и с учетом опыта работы и знания соответствующего дела.

6.12. При сокращении численности штата, с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий, при наличии сотрудника, имеющего достаточную квалификацию, и согласия сотрудника Работодатель будет отдавать преимущество и приостановит наем новых работников.

6.13. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников, решаются Работодателем с предварительным своевременным уведомлением Профсоюза в соответствии со статьями 73, 82, 180 ТК РФ.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

7.2. Профсоюзная организация колледжа представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях Устава профсоюзной организации.

7.3. Руководитель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

7.4. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития колледжа и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

7.5. При необходимости, Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи и оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, а также представляет информацию в Профком о сделанных перечислениях.

7.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на следующий день после выплаты заработной платы.

7.8. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, председателя и членов на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.10. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- приватизации, реорганизации, ликвидации Учреждения;
- по охране труда расследованию несчастных случаев в Учреждении;
- по аттестации работников Учреждения;
- по выполнению Правил внутреннего трудового распорядка работниками Учреждения;
- по проведению нормирования труда.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

8.1. Профком обязуется проводить работу по привлечению молодых работников к профсоюзной деятельности и проводимым Профсоюзным мероприятиям.

Активно защищать социальные права и гарантии молодых работников.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в двухнедельный срок с момента его

подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение 3 дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.3. Настоящий Коллективный договор вместе с приложениями, которые являются его неотъемлемой частью, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи рабочих дней со дня подписания.

9.4. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, и его приложения в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора Работодатель и Профком, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.6. За выполнением Коллективного договора осуществляется контроль сторонами Работодателя и Профсоюза.

9.7. Профсоюзный орган обязуется разъяснять сотрудникам положения Коллективного договора, содействовать реализации прав, основанных на коллективном договоре.

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

по условиям коллективного договора на 2017-2020 гг.

02 августа 2017 года г. Владивосток

Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Приморский краевой художественный колледж» (КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж») в лице директора **Обманца Андрея Анатольевича**, действующего на основании Устава утвержденного распоряжением департамента земельных и имущественных отношений Приморского края № 228-ри от 29.04.2014 г., и работники колледжа, в том числе работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж» **Убираевой Людмилы Тимофеевны** составили настоящий протокол разногласий к Коллективному договору на 2017-2020 годы.

Согласно Решению общего собрания трудового коллектива от 28.06.2017 года с повесткой дня: «Обсуждение проекта Коллективного договора и принятие проекта» стороны решили: отразить те пункты проекта коллективного договора по которым комиссия не пришла к единому мнению.

Пункт коллективного договора	Вариант руководителя	Обоснование	Вариант представителя работников	Обоснование
Пункт 1.7. раздел 1. Общие положения. «Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью».	Исключить из коллективного договора на 2017/2020г.г.	По причине того, что: 1. Положение об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса в КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж». 2. Правила внутреннего трудового распорядка КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж». Лист изменений к Правилам внутреннего трудового распорядка КГАПОУ «Приморский	Пункт 1.7. раздел 1. Общие положения. «Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью». Название приложений обозначить в оглавлении: 1. Положение об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса в КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж». 2. Правила внутреннего	Оставить п.1.7. в редакции текста Коллективного договора от 26.06.2017 г. утвержденного решением общего собрания трудового коллектива 28.06.2017г. (протокол собрания), в соответствии с ТК РФ. 1. Приложение готово. Можно включать в текст коллективного договора. 2. Приложение готово с

		краевой художественный колледж». 3. Положение об оплате труда работников КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж». 4. Форма расчетного листа. Данные документы являются локальными нормативными актами утверждаемые работодателем (ст.8 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников организации и вводимыми в действие согласно процедуры установленной ст. 372 ТК РФ. Предлагаю данный пункт изложить в следующей редакции: «Локальные нормативные акты разрабатываются и утверждаются работодателем в соответствии с требованиями ст.372 ТК	трудового распорядка КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж». Лист изменений к Правилам внутреннего трудового распорядка КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж». 3. Положение об оплате труда работников КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж». 4. Форма расчетного листа.	учетом исправления технических ошибок. Можно включать в текст коллективного договора. 3. Необходимо продолжить работу над текстом приложения. 4. Необходимо доработать и обсудить на заседании примирительной комиссии.

Пункт 3.1.2. Раздел III. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации. «Положение о системе оплаты труда в колледже является приложением к коллективному договору (ст.143 ТК РФ, 236-ФЗ от 03.12.2012)».	Исключить из коллективного договора на 2017/2020г.г.	РФ» Данный документ является локальным нормативным актом утверждаемым работодателем (ст.8 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации охватывающей большинство работников организации и вводимыми в действие согласно процедуры установленной ст. 372 ТК РФ. Предлагаю исключить из текста коллективного договора на 2017/2020г.г.	Пункт 3.1.2. Раздел III. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации. «Положение о системе оплаты труда в колледже является приложением к коллективному договору (ст.143 ТК РФ, 236-ФЗ от 03.12.2012)».	Оставить п.3.1. 2.в редакции текста Коллективного договора от 26.06.2017 г., утвержденного решением общего собрания трудового коллектива 28.06.2017г. (протокол собрания) в соответствии с ТК РФ.

Директор КГАПОУ
КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж»

_____ А.А. Обманец
«02» августа 2017 г.

Председатель
первичной профсоюзной организации
КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж»

_____ Л.Т. Убираева
«02» августа 2017 г.