

**Министерство Культуры Российской Федерации**

**федеральное государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«НОВОСИБИРСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
ХОРЕОГРАФИЧЕСКОЕ УЧИЛИЩЕ»**

Представитель работодателя

Представитель работников

Директор

\_\_\_\_\_ А.В. Василевский

\_\_\_\_\_ Е.В. Мараченкова

\_\_\_\_\_ Н.В. Тришина

\_\_\_\_\_ С.В. Уткина

«   »        202   г.  
М.П.

«   »        202   г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
федерального государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Новосибирское государственное  
хореографическое училище»  
на три года**

Новосибирск 2023

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новосибирское государственное хореографическое училище» (далее – «Училище») представляет собой локальный акт, принятый Конференцией работников и обучающихся Училища (далее – Конференция) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Училища, регулирующий социально-трудовые отношения и обеспечивающий согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в Училище в соответствии со статьями 40 - 44 ТК РФ.

1.2. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора Василевского Александра Васильевича, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), с одной стороны, и работниками, в лице представителя работников, действующих на основании статьи 37 ТК РФ в соответствии с решением общего собрания работников от 20 октября 2022 г. (Протокол № 1): Мараченкова Елена Владимировна, Тришина Наталья Владимировна, Уткина Светлана Владимировна, с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- условий труда, в том числе оплаты труда;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- условий и охраны труда социальных гарантий;
- других вопросов, определённых сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Училища.

1.5. Стороны подписавшие коллективный договор пришли к соглашению:

- в период действия коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения Работников
- при возникновении разногласий Работодатель и представители работников разрешают их путем переговоров.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Училища, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения полномочного представительного органа работников в соответствии с требованиями трудового законодательства. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются с учетом мнения полномочного представительного органа работников и являются приложением к коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Положение о комиссии по трудовым спорам.

1.7. Принятие данного договора не исключает возможность принятия иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, не противоречащих трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права и настоящему коллективному договору, а также не ухудшающих положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Работодатель создаёт условия, обеспечивающие участие работников в управлении Училищем согласно ст. 27, 32, 52, 53 ТК РФ.

1.9. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Училищем непосредственно работниками и через полномочный представительный орган работников:

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локально-правовых актов;
- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников;
- внесение предложений по улучшению деятельности Училища;
- другие формы участия, предусмотренные действующим законодательством.

1.10. Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока в соответствии со ст. 43 ТК РФ. До окончания срока действия коллективного договора, может быть принят новый коллективный договор либо продлен на срок не более трех лет.

Предложения об изменениях и дополнениях в коллективный договор могут вноситься любой из сторон, принимаются по взаимному согласию в течение всего срока действия коллективного договора.

1.11. Ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора в одностороннем порядке.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться на неопределённый срок и на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.3. В отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, другими нормативно-правовыми актами, с учетом специфики работы, лицо, поступающее на работу, предъявляет дополнительные документы.

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о материальной ответственности;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»);
- о предоставлении сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, в порядке и установленные сроки;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Работодатель обязуется обеспечить занятость работника в соответствии с его трудовой функцией, должностью, профессией, квалификацией и должностной инструкцией.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7. Определенные сторонами условия трудового договора с Работником изменяются Работодателем исключительно по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.9. Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором, вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места – дистанционно (удаленно) в пределах территории Российской Федерации, в случаях и в порядке, определенных действующим трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами Училища, трудовым договором.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.10. При приёме на работу (до заключения трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить лицо поступающее на работу с Уставом Училища, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда, Положением о защите персональных данных, с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Кодексом этики и служебного поведения работников, действующими в Училище, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и иными локальными нормативными актами Училища, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.11. Должностные инструкции (трудовые функции по профессиям рабочих), определяющие содержание, объём и порядок выполнения работ, утверждаются директором Училища в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с квалификационными характеристиками должностей работников образования, с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационных, организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий, изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а также установление требований к необходимой специальной подготовке работников.

При разработке должностных инструкций по должностям работников, относящимся к общепрофессиональным должностям служащих, а также по должностям работников, свойственным другим видам экономической деятельности (работники культуры: художественные руководители, дирижёры, режиссёры, балетмейстеры, хормейстеры, работники библиотек и др.), применяются квалификационные характеристики, предусмотренные для соответствующих должностей служащих, с уточнением перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях.

В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников Училища возможно расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой с соблюдением требований трудового законодательства. В этих случаях без изменения наименования должности (профессии) работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

2.12. Работники Училища обязуются ответственно выполнять работу в соответствии со своими должностными обязанностями, определенными должностями инструкциями и условиями трудового договора, соблюдать Устав Училища, Правила внутреннего трудового

распорядка, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда, проходить в установленный срок обязательные медицинские осмотры, а также обязательные психиатрические освидетельствования.

2.13. Училище ведёт трудовые книжки работников в порядке, установленном действующим законодательством.

2.14. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.15. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в Училище способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом,
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью,

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров Училища, поданном в письменной форме либо направленном по адресу электронной почты работодателя. При использовании электронной почты Работодателя Работник направляет отсканированное заявление по установленной форме.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.16. Работники имеют право на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.17. Работодатель обязуется:

- организовать повышение квалификации педагогических и других работников в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном законодательством.

2.18. Работодатель содействует в подготовке работника к аттестации и повышении квалификации в соответствии с п.п.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и нормативными правовыми актами, регулирующими порядок аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, производит оплату повышения квалификации при наличии средств бюджетного финансирования на эти цели в соответствии со ст. 196 ТК РФ и с учётом личных планов педагогических работников.

2.19. Работодатель ежегодно, один раз в год, предоставляет работникам время для прохождения периодического медицинского осмотра в течение двух рабочих дней с последующим документальным подтверждением использования этого времени по назначению с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

2.20. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Училища и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом составу представительного органа Училища не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.21. Лица, получившие уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, освобождаются от работы на четыре часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.22. Училище обязуется выплачивать работникам Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 ТК РФ, в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.23. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Училища (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.24. Прекращение трудового договора с Работником возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами.

2.25. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.26. Возникающие разногласий между Работниками и Работодателем при заключении, изменении и прекращении трудового договора решаются в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Училища устанавливается шестидневная рабочая неделя согласно расписанию занятий и планов работы Училища, для других работников устанавливается продолжительность рабочего времени 36 или 40 часов в неделю с одним или двумя выходными днями в соответствии с графиками работы.

Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, планами работы, графиками работы (сменности) условиями трудового договора.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва (не менее 30 минут) и окончание рабочего дня устанавливается для работников Училища с учётом его деятельности и определяется:

- для педагогических работников - расписанием занятий, учебной нагрузкой, планом работы;

- для других работников начало ежедневной работы – 9:00, время обеденного перерыва – с 13:00 час. до 14:00 час, окончание рабочего дня – 18:00 час.

- для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, утверждаемыми директором Училища.

Педагогическим работникам Училища продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы (оклад) педагогических работников установлена в астрономических часах, которым (т.е. астрономическим часам) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью - 45 минут.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (оклад), производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы (окладу) в одинарном размере.



3.2. В Училище может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.

3.3. Ненормированный рабочий день в качестве режима работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по специальному обучению;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- бухгалтер;
- экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;
- начальник отдела кадров;
- юрисконсульт;
- секретарь руководителя;
- секретарь учебной части;
- паспортист;
- медицинская сестра;
- костюмер.

3.4. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются все положения Правил внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня. На основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня как до его начала, так и после его окончания.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

Для педагогических работников может быть предусмотрен другой выходной день в соответствии с расписанием занятий, для других работников – графиками работы (сменности).

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Училища допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с согласования представителей органов работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123, ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4. Училище предоставляет возможность использования отпуска либо его части работникам во время учебного года при наличии санаторной путёвки, путёвки на отдых, по медицинским показаниям.

4.5. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренных законодательством РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).

Педагогические работники Училища, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, в соответствии со ст. 335 ТК РФ и п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года,

Правила и условия предоставления такого отпуска установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

4.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии со ст. 116, 119, 173, 174 ТК РФ.

4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 7 (семь) календарных дней.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В Училище установлена система оплаты труда, которая включает в себя:

- оклад (должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего характера, и выплат компенсационного характера устанавливаются директором училища в зависимости от профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) в соответствии с положением об оплате труда работников училища, устанавливающее систему оплаты труда, утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Норма часов за ставку заработной платы педагогических работников установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей медицинских работников к ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ на основе Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются к ПКГ на основе Приказа Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям, не отнесенным к ПКГ на основе приказов Минздравсоцразвития России утверждены в положении об оплате труда.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.2. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда в Новосибирской области.

5.3. Размер оплаты труда работников Училища определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, установленных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- особенностей работы по совместительству, установленных Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- объемов педагогической работы;

- выплаты установленной заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- выплата за степень участия в реализации творческих проектов;

- выплата за высокое педагогическое, исполнительское мастерство;

- выплата за вклад в творческую, научно-исследовательскую, учебно-методическую, воспитательную деятельность, направленную на подготовку специалистов в сфере искусства;

- выплата за обеспечение высокого уровня реализации творческих проектов и качества подготовки специалистов, научно-педагогических кадров;

- выплата за фактическую занятость в учебно-воспитательном процессе.

- других условий оплаты труда.

Вид, размер и условия установления выплат стимулирующего (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ) и компенсационного характера работнику определяется работодателем в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о критериях оценки уровня эффективности деятельности педагогического состава сотрудников Училища и Показателей критериев оценки эффективности деятельности работников Училища с учетом мнения представительного органов работников, утверждённых директором Училища, и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам и концертмейстерам к окладу с учетом нагрузки в соответствии с тарификационным списком в следующем размере:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Выплата за квалификационную категорию сохраняется за педагогическими работниками с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (в отказе в установлении) квалификационной категории.

Выплата за квалификационную категорию сохраняется за педагогическими работниками в случаях:

- по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)

(преподаватель фортепьяно - концертмейстер);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

5.5. Выполнение педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки в астрономических часах соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Училища, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, экзаменационных комиссий, время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, на проведение других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое на работу по социально-педагогическому сопровождению образовательной деятельности: подготовка и проведение родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, а также семейных и жилищно-бытовых условий, при которых происходит их самоподготовка к занятиям;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса и при проведении массовых культурных мероприятий;

- выполнение иных дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (заведование отделениями, проведение репетиционных занятий творческих формирований (в том числе временных), творческая практика, подготовка и участие в конкурсах, семинарах, организация и проведение культурно-массовых мероприятий и других мероприятий годового плана и др.).

5.6. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения дополнительных работ с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.7. Училище в пределах фонда оплаты труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и компенсационных выплат установленные в соответствии с п.5. п.6. Положения об оплате труда, данные выплаты максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

5.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата Работника перечисляется на его лицевой счет в банке.

5.9. Работодатель составляет тарификацию в установленные сроки, не позднее 10 сентября.

5.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке: 20 числа текущего месяца заработная плата за первую половину месяца, 5 числа месяца, следующего за расчетным заработная плата за вторую половину месяца.

Начисление заработной платы работникам Училища производится за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Заработная плата за вторую половину декабря, выплачивается в последние рабочие дни года, в связи с закрытием финансового года и новогодними праздниками, на основании приказа директора Училища.

5.11. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.12. Училище производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель в соответствии с ТК РФ обязуется обеспечить:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.3. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работникам средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

6.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

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

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и другими нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.11. Недопущение работника к исполнению им трудовых обязанностей, в случае отказа от прохождения медицинских осмотров в соответствии с установленным графиком прохождения медицинских осмотров в Училище.

6.1.12. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.1.14. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2. Работник в соответствии с ТК РФ обязуется:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда.

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры, по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

6.3. Контроль за соблюдением безопасных условий труда возлагается на ответственного по охране труда, назначенного приказом директора Училища.

6.4. За нарушение требований по охране труда Работники и Работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Работодатель организует подготовку помещений к новому учебному году, осуществляет ремонт помещений при наличии финансирования на эти цели.

6.6. Работодатель проводит мероприятия по улучшению материально-технической базы Училища при наличии финансирования на эти цели.

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

7.1. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение 3 (трех) лет.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

8.3. Если в течение срока действия коллективного договора законодательством устанавливаются дополнительные гарантии и льготы работающим, то применяются нормы, предусмотренные законодательством.

При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с определением сторонами изменений условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен в трёх экземплярах.

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

8.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Училища, типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования Училища, а также расторжения трудового договора с директором.

8.11. Подведение итогов работы сторон по выполнению коллективного договора проводится один раз в год (в июне).