

Соглашение о продлении срока действия коллективного договора ГПОУ ЯО  
«Ярославский колледж культуры» от «25» декабря 2016 г.

г. Ярославль

«25» декабря 2016 г.

Работодатель, в лице директора Семенько Сергея Александровича, и трудовой коллектив, в лице председателя профсоюзного комитета Романова Николая Алексеевича, далее именуемые «Стороны», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Стороны, в соответствии со ст.43 ТК РФ, пришли к соглашению продлить срок действия коллективного договора от «25» декабря 2016 г. до «25» декабря 2019 г. и изложить его в новой редакции. Коллективный договор прилагается.
2. Настоящее соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.



Директор

С.А. Семенько

Председатель профсоюзного комитета



Н.А. Романов

Мэрия города Ярославля  
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ  
НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА

---

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ  
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный № 1893/2-59  
Дата «28» 02 / 2017  
Ф.И.О. отв. лица Романов Н.А.

*уведомлено от 28.02.17 № 0301-09-52/10*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного профессионального образовательного учреждения**  
**Ярославской области**  
**«ЯРОСЛАВСКИЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ»**  
**на 2016 - 2019 г.**

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность образовательной организации (далее-организация).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, в лице представителя - председателя профсоюзной организации Романова Н.А. и работодатель, в лице руководителя организации Семенько С.А.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с «29» декабря 2016 г. и действует по «29» декабря 2019 года.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.5. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и профкома, с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложениями к коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.11. Сведения о нарушении законодательства о труде, предоставленные профсоюзным комитетом, подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по их устранению.

## **2. Порядок заключения трудового договора.**

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают с момента фактического допуска к работе по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, может устанавливаться испытательный срок до трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - 6 месяцев, если иное не установлено действующим законодательством.

В период испытательного срока на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), испытательный срок не устанавливается:

- работникам, обучающимся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, работодатель обязуется рассматривать совместно с профсоюзным комитетом.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения нового совмещения профессий (должностей).

## **3. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 1).

3.2. Продолжительность рабочего времени для работников организации сокращается на один час накануне праздничных дней.

3.3. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

3.4. Работникам технических служб предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней.

3.5. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.6. В случае наступления временной нетрудоспособности работника во время отпуска, отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем, исходя из специфики работы организации.

#### 4. Оплата труда.

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО.

В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты, надбавки, премии и другие виды поощрительных выплат.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Постановления Правительства Ярославской области от 09.07.2008 г. №339-п «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства и учреждений образовательной сферы культуры Ярославской области».

Оплата труда педагогическому составу осуществляется на основании квалификационной категории (высшей, I, II и без категории) по результатам проведенной аттестации, сроком действия 5 лет и педагогической нагрузки, согласованной с профкомом.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, проводится аттестационной комиссией организации, на основе оценки профессиональной деятельности педагогов (ч.2 ст. 49 Федерального закона № 273-ФЗ).

Прохождение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности является обязанностью педагогического работника (п.8 ч.1 ст.48 Федерального закона № 273-ФЗ). Отказ педагогического работника пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности является нарушением дисциплины труда и влечёт дисциплинарную ответственность.

При прохождении педагогическими работниками аттестации учитывается неисполнение или ненадлежащее исполнение ими установленных законом обязанностей, вне зависимости от вида аттестации (ч. 4 ст.48 Федерального закона № 273-ФЗ).

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности обязательна независимо от наличия квалификационной категории.

4.3. Определение размеров доплат, надбавок, порядок их выплаты и источник выплаты, осуществляются с учетом фонда экономии заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда, материальном стимулировании и материальной помощи работников ГПОУ ЯО «Ярославский колледж культуры» (Приложение №2).

4.4. При отклонении от нормальных условий труда работодатель обязуется производить доплаты за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. При выполнении работником работ различной квалификации, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.7. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.8. Заработная плата в организации выплачивается не реже 2-х раз в месяц: 4 и 19 числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц- 4 числа.

4.9. Выплата осуществляется в безналичной форме на счета работников, открытые в отделениях Сбербанка в рамках зарплатного проекта, с обязательным открытием счетов для перечисления заработной платы и иных вознаграждений и выплат при приеме на работу. В период времени, когда счет еще не открыт (идет процедура решения и открытия счетов, изготовления карты) выдача денежных средств осуществляется в наличной форме через кассу организации.

4.10. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

## **5. Охрана труда.**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда для жизни и здоровья работников организации.

5.1.2. Создать комиссию по охране труда, разработать и утвердить для нее Положение, отразив в нем задачи, права и обязанности, порядок работы, проведение обучения, материальное стимулирование и гарантии членов комиссии по охране труда (Приложение № 4).

5.1.3. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

5.1.4. Возложить обязанности контроля за расходованием средств, предусмотренных на реализацию мероприятий по охране труда: от работодателя - на инженера по ОТ и ГО, от выборного профсоюзного органа работников - на председателя профсоюзного комитета.

5.1.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей, устанавливает «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

5.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда.

5.1.7. Возложить контроль за организацией ежегодных обязательных медицинских осмотров на специалиста по охране труда.

5.1.8. Обеспечить работников в соответствии с «Перечнем работ (производств), при выполнении которых работники бесплатно обеспечиваются средствами индивидуальной

защиты (специальной одеждой, специальной обувью), по установленным нормам» (Приложение № 3) за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.1.9. Осуществить совместно с выборным профсоюзным органом проведение производственного и общественного контроля за состоянием охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации.

## **5.2. Профсоюзный Комитет, комиссия по охране труда обязуются:**

5.2.1. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда, через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

5.2.2. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах, и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

## **5.3. Работники обязуются:**

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, согласно «Основным требованиям безопасности» (Приложение №5).

5.3.2. Правильно применять специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

5.3.4. Проходить обязательные ежегодные медицинские осмотры (обследования).

5.3.5. Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

## **6. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.**

6.1. Администрация признает особые права профсоюзного комитета и его членов.

6.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем законов о труде, коллективного договора, защищает законные интересы работников организации.

6.3. Администрация признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- предполагаемое сокращение рабочих мест;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда, социальных условий работников организации.

6.4. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

6.5. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций), а также освобождает делегата на время его участия в конференциях областного (федерального) уровня от основной работы с сохранением заработной платы.

6.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

6.7. Профком обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу, в т.ч. и за счет средств работодателя.

6.8. Профком осуществляет защиту индивидуальных прав сотрудников.

6.9. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от своей производственной деятельности, предоставить ежемесячную доплату в размере 10% от тарифной ставки от основной занимаемой должности.

## **7. Контроль за исполнением коллективного договора.**

7.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

7.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) работников;
- на общем собрании (конференции) работников работодатель и профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;
- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

7.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

7.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 29.12.2019 года. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

8.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ.



8.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней с момента его подписания.

8.4. Коллективный договор в течение \_\_\_\_\_ дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Руководитель  
организации

Директор \_\_\_\_\_ Семенько С.А.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

М.П.

Председатель  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Романов Н.А.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

М.П.

## Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГПОУ ЯО «Ярославский колледж культуры»;
2. Положение об оплате труда, материальном стимулировании и материальной помощи работников ГПОУ ЯО «Ярославский колледж культуры»;
3. Перечень работ (производств), при выполнении которых работники бесплатно обеспечиваются средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой, спецобувью), по установленным нормам.
4. Положение о комиссии по охране труда.
5. Основные требования безопасности.

*Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.*