

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Ленинградский областной колледж
культуры и искусства»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на собрании
трудового коллектива
09 января 2023 года

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 15 " января 2023 г.
рег. № 15813/15-КД
Подпись: В.И.Иванов

Санкт-Петербург

2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками учреждения и Работодателем. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ленинградский областной колледж культуры и искусства» в лице директора Вартанян Натальи Александровны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и Работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией учреждения, именуемой в дальнейшем «Профком», в лице Зякиной Натальи Ильиничны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1.1. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы,
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

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

1.4. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

Настоящий Коллективный договор распространяется на всех Работников учреждения, независимо от их членства в профсоюзе и профессиональной принадлежности.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать занятость Работников;
- учитывать мнение Профкома.

Профком как представитель Работников обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка учреждения;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем обязательств, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других коммунальных ресурсов, соблюдать чистоту в помещениях учреждения;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

3.ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система отношений в области оплаты труда между Работодателем и Работниками учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, областным законом Ленинградской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» от 08.06.2011г. №32-оз, Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020г. №262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившим силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», Положением об оплате труда работников, Положением о стимулирующих выплатах и материальной помощи работникам.

3.2. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца 25 (двадцать пятого) числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца 10 (десятого) числа месяца, следующего за расчетным месяцем. В расчет заработной платы за первую половину месяца включаются базовая часть заработной платы и стимулирующая надбавка по итогам работы. За первую половину месяца начисляется часть заработной платы, пропорционально количеству фактически отработанных дней за первую половину месяца. Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством.

Заработная плата за вторую половину месяца декабря выплачивается 28 (двадцать восьмого) декабря текущего года.

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

3.3. Обо всех изменениях в сроках оплаты, задержках выплаты заработной платы, Работодатель обязан незамедлительно поставить в известность профсоюзный комитет и трудовой коллектив.

3.4. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате. Работник вправе подать заявление в бухгалтерию учреждения о получении расчетного листка на личную электронную почту. Форма заявления утверждена «Положением об оплате и стимулировании труда работников».

3.5. Расчетные листки в электронном виде направляются работникам с электронного почтового адреса raslist2020@mail.ru.

3.6. Расчетные листки, справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются лично работнику.

4.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, предоставить в Профком проекты приказов о сокращении численности штата, список сокращаемых должностей и работников.

4.3. При объективной необходимости сокращения численности совместно с Профкомом Работодатель разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает предоставление преимущественного права оставления на работе Работников

согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, а также Работников пред пенсионного возраста.

4.4. Работникам, выходящим на пенсию по возрасту (женщины 55 лет, мужчины 60 лет), с последующим увольнением и проработавшим в учреждении более 20 лет, выплачивать пособие в размере 5000,00 (пяти тысяч рублей 00 копеек) при условии достаточного финансирования.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы, порядок приема и увольнения Работников, основные права и обязанности Работников и Работодателя, время отдыха определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами.

5.2. В учреждении устанавливается следующий режим работы учебной части:

- шестидневная рабочая неделя (с 9:00 часов до 20:00 часов), выходной: воскресенье;
- педагогическим работникам учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю в соответствии с законодательством);

режим работы административно-хозяйственной части:

- пятидневная рабочая неделя (с 9:00 часов до 18:00 часов), выходной: суббота, воскресенье;
- работникам административно-хозяйственной части устанавливается 40 часовая рабочая неделя;

режим работы народных самодеятельных коллективов:

- шестидневная рабочая неделя (с 9:00 часов до 20:00 часов), выходной: воскресенье;
- работникам народных самодеятельных коллективов устанавливается 40 часовая рабочая неделя.

5.3. В учреждении устанавливается сменный режим работы:

по должности «дежурный по колледжу», по должности «дежурный по общежитию», по должности «гардеробщик».

5.4. Дистанционный характер работы может устанавливаться руководителем учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства.

5.5. Режим работы и отдыха регламентирован настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.6. В периоды отмены учебных занятий в группах по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах учебной нагрузки.

5.7. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем: ветеранам ВОВ, жителям блокадного Ленинграда, малолетним узникам фашистских концлагерей, ветеранам войны в Афганистане, инвалидам I, II, III группы, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС.

5.8. Работодатель обязуется предоставить учебный отпуск Работникам с сохранением среднего заработка, обучающимся в высших учебных заведениях, при соблюдении следующих условий:

- наличия государственной аккредитации образовательного учреждения;
- успешного освоения образовательной программы.

5.9. Работникам, обучающимся в двух образовательных учреждениях одновременно, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.

5.10. Работникам, получающим второе высшее образование в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по усмотрению Работодателя (по принципу

целесообразности) и при наличии достаточного финансирования, Работодатель вправе предоставить дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка.

5.11. Учебный отпуск предоставляется на основании справки-вызова образовательного учреждения, справка своевременно предоставляется в кадровую службу учреждения для оформления дополнительного отпуска.

5.12. Работники при получении справки-вызова образовательного учреждения согласовывают своевременно (не позднее 7 календарных дней) учебный отпуск с Работодателем (административно-хозяйственная часть) и с заместителем директора по учебной работе (учебная часть).

5.13. Работодатель обязуется предоставлять дополнительно оплачиваемый отпуск Работникам, имеющим стаж работы в колледже не менее одного года, по их письменному заявлению при условии, не нарушающем образовательный процесс в колледже и при условии достаточного финансирования в следующих случаях:

- рождение ребенка или смерть члена семьи - 5 календарных дней;
- вступление в брак или празднование серебряной свадьбы - 3 календарных дня;
- переезд на новую квартиру, не более одного раза в год - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 календарных дня.

5.14. Работникам административно-хозяйственной части, по должностям непосредственно не связанным с управлением педагогическим процессом, главному бухгалтеру, заместителю директора по управлению персоналом, заместителю директора по материально-техническому обеспечению, заместителю директора по безопасности, в учреждении установлен ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, по распоряжению Работодателя эти Работники могут, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем (главному бухгалтеру, заместителю директора по управлению персоналом, заместителю директора по материально-техническому обеспечению, заместителю директора по безопасности), предоставляются в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью четырнадцать календарных дней. Оплата производится из средств, полученных от оказания платных услуг.

5.16. Ежегодный отпуск работникам административно-хозяйственной части предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденных руководителем учреждения и на основании личных заявлений, согласованных с руководителями структурных подразделений в количестве 28 (двадцать восемь) календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 (пятьдесят шесть) календарных дней в летний период (июль-август) после окончания летней сессии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.18. Ежегодный отпуск работникам народных самодеятельных коллективов предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденных руководителем учреждения и на основании личных заявлений, согласованных с руководителями структурных подразделений в количестве 28 (двадцать восемь) календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6. Работодатель обязуется при наличии средств:

6.1. Выплачивать юбилейные премии Работникам, достигшим 50, 55, 60, 65, 70, 75-летнего возраста (далее через каждые 5 лет) в размере 3449,00 (три тысячи четыреста сорок девять рублей 00 копеек).

6.2. Оказывать единовременную выплату наиболее нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам учреждения по их личному заявлению из средств, полученных от оказания платных услуг

6.3. Оказывать из средств, полученных от оказания платных услуг материальную помощь наиболее нуждающимся Работникам по их личному заявлению.

6.4. В случае смерти Работника оказывать материальную помощь родственникам по организации похорон по личному заявлению родственников.

7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Работодатель и Работники обязуются строго соблюдать требования Устава учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, поддерживать дисциплину труда, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, строго следовать нормам профессиональной этики, воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе.

7.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется обеспечивать Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

8.2. Работодатель обязуется своевременно проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда.

8.3. Работники в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. 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 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.

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

8.7. Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на основах сотрудничества и дальнейшего развития социального партнерства, руководствуясь законодательством Российской Федерации.

9.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и для ее обеспечения предоставляет возможность пользоваться электронной и факсимильной связью, транспортными средствами по предварительной заявке профкома.

9.3. Профком принимает активное участие в культурно-массовой и оздоровительной работе.

9.4. Председатель профкома или члены профкома освобождаются по их письменному заявлению от основной работы в случае необходимости для участия в семинарах вышестоящих профсоюзных органов, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами.

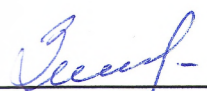
**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ**

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
РАБОТНИКОВ**

**Директор
ГБ ПОУ «ЛОККиИ»**

Председатель профкома


Н.А. Вартанян


Н.И. Зякина

09 января 2023г.

09 января 2023г.

