

От РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор



В.В. Кисляковский

2022

От РАБОТНИКОВ

Председатель общего собрания  
(конференции) работников

Б. С. Рыжков

15.04 2022

## Коллективный договор

Государственного автономного  
профессионального образовательного учреждения  
колледжа Свердловской области  
«Свердловское художественное училище имени И.Д. Шадра»  
на 2022-2025 годы

### ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Екатеринбургский центр занятости»

«04» *мар* 2022г

Запись за № *РЗ-19*

Екатеринбург  
2022

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения колледжа Свердловской области «Свердловское художественное училище имени И.Д. Шадра» (далее – ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра», учреждение, колледж). Договор составлен на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании», «Об автономных учреждениях», «О некоммерческих организациях», Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Устава ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра».

1.2. Сторонами коллективного договора являются ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» в лице директора, именуемое далее «Работодатель», и работники, интересы которых представляет собрания трудового коллектива, в лице председателя общего собрания работников ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» С.Б. Рыжкова, именуемый далее «Представитель».

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальных выплат, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на работников ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра», независимо от их принадлежности к профсоюзу и от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Особенности регулирования трудовых отношений работников учреждения определяются действующим законодательством, а также Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), Уставом ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра», Положением ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» «Об оплате труда», Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Стаж педагогических работников учреждения рассчитывается в соответствии с законодательством РФ.

**2.4.** Аттестация педагогических работников ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» проводится в соответствии с действующими нормативными актами. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

**2.5.** Работодатель обязуется:

**2.5.1.** Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

**2.5.2.** Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Выполнять условия заключенного трудового договора.

**2.5.3.** Не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель вправе требовать от Работников выполнения требований должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка.

**2.5.4.** Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

**2.5.5.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, статьей 74 ТК РФ.

**2.5.6.** Сообщать профкому сотрудников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно не позднее, чем за три месяца.

**2.5.7.** При принятии решения о высвобождении в связи с реорганизацией учреждений, сокращением численности или штата работников работодателям и профсоюзным органам руководствоваться критериями массового сокращения.

**2.5.8.** Считать критериями массового высвобождения:

- а) ликвидацию учреждения любой организационно-правовой формы;
- б) Ликвидацию одного из подразделений учреждения, независимо от численности работников;
- в) Сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве - 5% от общей численности работников.

**2.5.9.** Применять дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (статья 192 ТК РФ).

**2.5.10.** Проводить, в том числе и за счет Работодателя не реже чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации педагогических работников ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

**2.5.11.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним прежнее место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту

работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

**3.1.** Продолжительность рабочего времени сотрудников ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» регулируется трудовым законодательством, Уставом учреждения, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий.

**3.2.** Для работников администрации и административно-хозяйственной части ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**3.3.** Для педагогических работников ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, но не более чем 1440 часов на учебный год.

**3.4.** Для лиц, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течении одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половину месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ), не более 72 часов в месяц.

**3.5.** Стороны пришли к соглашению, что в течение учебного года учреждение работает по режиму 6-ти дневной рабочей недели с одним выходным днем. Для работников администрации и административно-хозяйственной части ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Для педагогических работников - 6-ти дневная рабочая неделя, которая необходима по условиям учебного процесса.

**3.6.** В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя. Работа в выходные дни подлежит компенсации другим днем отдыха.

**3.7.** На основании Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха.

### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Исходя из условий работы, где нет необходимости устанавливать перерыв для отдыха и питания, разрешить в течение рабочего дня прием пищи на рабочем месте в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв для отдыха приема пищи не должен превышать 30 минут, которые не входят в рабочее время.

**4.2.** График дежурств педагогических работников по колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказами по учреждению.

**4.3.** Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

**4.4.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения всех работников.

4.6. График отпусков является основанием для издания приказа на предоставление ежегодного отпуска.

4.7. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников колледжа.

4.8. В каникулярное время учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством.

## 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При поступлении на работу инструктировать каждого работника о безопасности условий труда, пожарной безопасности, режиме работы и отдыха, существующими льготами и компенсациями.

5.1.2. Организовать службу охраны труда в соответствии со статьёй 217 Трудового Кодекса РФ, постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14, приказом министерства здравоохранения РФ от 29 апреля 1997 года № 126.

5.1.3. Вести учёт и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах, профессиональных заболеваний в учреждении, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

5.1.4. Организовать проведение поэтапной специальной оценке рабочих мест по условиям труда. По результатам специальной оценки рабочих мест разработать с профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

С учётом требований статьи 41 Трудового кодекса РФ совместно с профкомом разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством, а также на рабочих местах, не соответствующих гигиеническим требованиям.

5.1.5. Обеспечить:

- проведение за счет средств организации обязательного обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и ежегодной проверки знаний работников по охране труда, в порядке, определённом постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

- проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда и документирования допуска к самостоятельной работе;

- участие профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.;

- бесплатную выдачу работникам, ремонт, стирку, сушку сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- бесплатную выдачу работникам моющих средств в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

- меры по выводу из эксплуатации морально устаревшего и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью.

#### **5.2. Работник обязуется:**

Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, извещать своего непосредственного руководителя или руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, проходить обязательные, периодические медицинские осмотры.

### **6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

**6.1.** Работодатель и работники договорились, что в случае вреда, причиненного жизни или здоровью работника, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, учреждение возмещает вред в соответствии с действующим законодательством.

### **7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**7.1.** Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда в ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра».

**7.2.** Фонд оплаты труда преподавательского состава формируется исходя из педагогической нагрузки на каждого преподавателя и стоимости часа, которая соответствует категории преподавателя и уровня его образования. Расчет оплаты труда преподавательского состава формируется в зависимости от учебной годовой нагрузки с учётом норм времени установленной ставкой, и утверждается директором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

**7.3.** Оплата преподавателям, работающих по совместительству и преподавателям, работающим на условиях почасовой оплаты труда, производится согласно установленной тарифной ставки на основании заключенных договоров за фактически выданные часы или по установленной педагогической нагрузке на учебный год в соответствии с приказом директора колледжа.

**7.4.** Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 15 и 30 числа текущего месяца

**7.5.** Выплата заработной платы сотрудникам колледжа производится путем перечисления денежных средств на лицевые счета открытые в банках РФ.

**7.6.** При направлении сотрудников в служебную командировку оплату проездных билетов производить в сумме фактически произведенных расходов,

Для исчисления средней заработной платы в случаях направления работников в командировку, считать расчетным периодом 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты, в расчет включаются все виды заработной платы.

**7.7.** В целях оперативного руководства работой учреждения производить оплату мобильной связи директора и главного бухгалтера учреждения.

### **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ.**

**8.1.** Работодатель обязуется своевременно перечислять обязательные страховые взносы: обязательные страховые взносы в пенсионный фонд, в фонд социального страхования и на обязательное медицинское страхование.

**8.3.** Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. Создавать условия для прохождения работниками учреждения ежегодного медицинского обследования.

**8.4.** Работодатель в соответствии с действующим законодательством вправе выплачивать из средств учредителя от основной уставной деятельности, а также за счет

собственных средств от платных образовательных услуг по основной уставной деятельности (при их наличии) материальную помощь по заявлениям работников в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением в семье;
- в связи с болезнью работника или члена его семьи;
- в связи с увечьем, смертью работника или члена его семьи;
- многодетным семьям;
- родителям, воспитывающим детей без матери или отца;
- в связи со стихийными бедствиями, пожарами, похищением имущества и чрезвычайными обстоятельствами.

## **9. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**9.1.** Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

**9.2.** Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и работниками. Принятые изменения и дополнения оформляются в виде приложений к Договору, регистрируются в установленном порядке и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

**9.3.** Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

**9.4.** Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

**9.5.** При смене формы собственности ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

**9.6.** При ликвидации ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**9.7.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком сотрудников обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**9.8.** Работодатель признает право первичной организации профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**10.1.** Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех своих обязательств.

**10.2.** Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых

требований по труду и экономическим вопросам и не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры дисциплинарного воздействия.

**10.3.** Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.



Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью на 5 листах.  
Действующий по доверенности  
от 29.03.2022 №11

*А.Г. Подьянов*  
А.Г. Подьянов  
2022 г.

