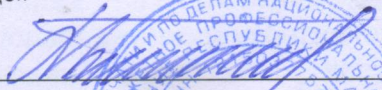




От работодателя:

От представителей работников:

**Маклашин Борис Владимирович**  
Директор  
Государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения Республики Марий Эл  
«Йошкар-Олинское художественное  
училище»

**Стан Иван Иванович**  
Председатель профсоюзной организации  
Йошкар-Олинского художественного  
училища

М.П.   
  
«15» Июня 2023 г.

  
М.П. «15» июня 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного профессионального**  
**образовательного учреждения Республики Марий Эл**  
**«Йошкар-Олинское художественное училище»**

на 2023 – 2026 годы

г. Йошкар-Ола

Проведена уведомительная регистрация  
в Министерстве труда и социальной  
защиты Республики Марий Эл  
Регистрационный номер 91  
от «15» июня 2023 г.  
Ответственное лицо:  
Советник Велес О.Г. Зинова  
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками образовательного учреждения. Договаривающимися сторонами Коллективного договора являются: коллектив Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» в лице профсоюзной организации (ПО): Председатель профсоюзной организации — Стан Иван Иванович, действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающий интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, и работодатель в лице (ст. 40 ТК РФ «Коллективный договор») директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» Маклашин Борис Владимирович, действующего на основании Устава Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище».

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право *уполномочить* орган первичной профсоюзной организации *представлять их интересы* во взаимоотношениях с работодателем (ст.29 ТК РФ) *по их письменному заявлению* (ст.28 п.4 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнёрства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия коллективного договора не имеют обратной силы, распространяются на всех работников образовательного учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

**Принципы социального партнёрства**, являющиеся обязательными для сторон (ст.23 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учёт их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения условий коллективного договора;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль и ответственность за выполнение коллективного договора;
  - а также (по условиям коллективного договора):
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

### **Цель Коллективного договора:**

- соблюдение социальных и трудовых гарантий работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

**Предметом Коллективного договора** являются преимущественно законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Указы Президента Российской Федерации;
- акты органов власти субъектов федерации, местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
- дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и заработной платы, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер нижеследующих документов:

- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;
- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры;
- Соглашения между исполнительным органом власти субъекта РФ и территориальным объединением организаций профсоюзов;
- Отраслевое соглашение между Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл и Марийской республиканской организации профсоюза работников культуры по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников культуры, печати Республики Марий Эл на 2023-2026 годы

Стороны принимают во внимание, что все различия, проводимые по признаку национальной принадлежности, расы, цвета кожи, вероисповедания, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, социального происхождения, должностного положения, возраста, места жительства, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (доступ к профессиональному обучению, труду и занятиям, ограничение по оплате и условиям труда), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, считается дискриминацией (Конвенция МОТ от 25.06.1958 г. №111, ФЗ от 23.03.1998 г. №35 –ФЗ, «О дискриминации в области труда и занятий» ст.1, ТК РФ ст.3).

Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на её специфических требованиях, дискриминацией не считается (Конвенция МОТ №111 от 15 июня 1960 года «О дискриминации в области труда и занятий» ст.1.).

2. Принудительный или обязательный труд упраздняется в любой форме и качестве:

- средства политического воздействия или воспитания;
- меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- средства поддержания трудовой дисциплины;
- средства наказания за участие в забастовках (Конвенция МОТ №105 от 17 января 1959 года «Об упразднении принудительного труда», ст. 1 ТК РФ ст.4).

К принудительному труду также относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты не в полном размере;
- требования работодателя исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты (ст. 4 ТК РФ).

С учётом особенностей Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище», его финансовых возможностей в коллективном договоре устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными общероссийским и региональным законодательством, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией РФ, правовым регулированием трудовых отношений, полномочиями работодателя и профкома прилагаются

**обязательства работодателя:**

- *соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;*

- *признавать право работников на участие в управлении образовательным учреждением, в предусмотренных законом формах (ст.21 ТК РФ);*

- *принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;*

- *ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами всех работников организации, а также вновь поступающих работников до подписания трудового договора;*

- *издавать приказы по личному составу в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором с учетом мнения профсоюзного органа работников;*

- *не ограничивать законные права работающих и их представителей, профсоюзного органа ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище».*

- *выплачивать с уплатой процентов (денежной компенсации) заработную плату, оплату отпуска, выплачивать выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику при нарушении установленного срока выплаты в размере, не ниже 1/150 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором и трудовым договором (ст.236 ТК РФ);*

*возмещать работнику:*

- *не полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться, незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу; отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки выдачи трудовой книжки, внесения в неё не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения (ст.234 ТК РФ);*

- *ущерб, причиненный имуществу работника (ст.235 ТК РФ);*

- *моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237ТКРФ);*

- *добиваться стабильного финансового положения учреждения.*

**обязательства профсоюзного комитета:**

*обеспечить:*

• *защиту трудовых прав работников;*

• *защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемления в области труда.*

Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является:

• *приём работника на работу или сохранение работы с условием, чтобы он вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;*

• *увольнение или любой другой способ нанесения ущерба работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время (Конвенция МОТ №92 от 18 июля 1951 года «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», ст.1).*

• *способствовать устойчивой деятельности Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплате заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;*

- *сотрудничать* на принципах социального партнерства с работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулирования, трудовых и связанных с трудом отношений; *всемерно содействовать*:

- реализации коллективного договора, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений;
- снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

**обязательства сторон:**

- способствовать заключению и выполнению коллективного договора;
- принимать решения по вопросам и проблемам, связанные с ходом выполнения коллективного договора;
- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

## РАЗДЕЛ II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

### 1. Условия занятости

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдаётся работнику. Приём на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст.57 ТК РФ). Если работник с ведома работодателя уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключённым. При отказе в приёме на работу Работник вправе потребовать от работодателя письменного обоснования причины отказа.

1.2. В трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст.57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы (Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище»);
- трудовая функция - работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристика условий труда;
- компенсации и льготы за особые условия труда;
- размер тарифной ставки или должностного оклада работника;
- доплата, надбавки, поощрительные выплаты;
- дата начала работы и дата её окончания (для срочного трудового договора);
- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда в учреждении, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке;
- совмещение профессий (должностей);
- переподготовка, обучение вторым и совмещенным профессиям;
- регулярное повышение квалификации;

- продолжительность дополнительного отпуска;
- режим рабочего времени.

1.3. При заключении трудового договора не могут устанавливаться следующие условия:

- основания увольнения;
- установление дисциплинарных взысканий;
- введение для работников полной материальной ответственности. Кроме случаев, предусмотренных в ст.243 ТК РФ;
- стороны не могут изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.4. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

1.5. Срочный трудовой договор может быть заключён по инициативе работодателя по соглашению сторон (ст.59 ТК РФ) по следующим основаниям:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работников;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения; с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определённый срок в результате конкурса;
- с руководителями, заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения независимо от его организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, направленными на временные работы (при наличии) органами служб занятости населения.

1.6. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и в других организациях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 282 ТК РФ).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников» (ст. 284 ТК РФ «Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству»).

Трудовой договор с работником - совместителем может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК РФ).

1.7. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи истечением срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

1.8. Приём специалистов на работу в образовательное учреждение может производиться также на конкурсной основе по Положению, утверждённому администрацией и профкомом образовательного учреждения.

1.9. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учётом следующих условий:

+

- исключения дискриминации женщин при приёме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст.64 ТК РФ.);
- определения удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

#### **Обязанности работодателя:**

-разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учётом мнения профсоюзного комитета.

Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием трудового коллектива и являются, как правило, приложением к коллективному договору.

-знакомить работника под роспись до заключения трудового договора с настоящим Коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» до подписания трудового договора.

-определять при заключении трудового договора права работника (при этом работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза): срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ;

-принимать (по согласованию с ПО) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существующих условий труда, кроме ухудшающих положение работника, по сравнению с условиями коллективного договора (ст. 73 ТК РФ).

1.10. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия работника).

1.11. По соглашению сторон выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, возможно за дополнительную оплату (ст.60.2. ТК РФ). Размер дополнительной оплаты и порядок её установления регулируется соглашением сторон.

Работодатель не может *принуждать* работника к работе в пользу частных лиц, компаний или обществ (Конвенция МОТ №29 от 1 мая 1932 года "О принудительном или обязательном труде" ст. ст. 2 и 6), а также выполнять дополнительные должностные обязанности без согласия работника.

1.12. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

1.13. Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям, не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учёт мнения профкома училища.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст.192ТКРФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе работника, профкома или непосредственного руководителя работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

1.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности директора образовательного

учреждения, его заместителей по требованию профсоюзного органа работников производится после подачи учредителю заявления профкома о нарушении директором, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора. Учредитель обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, учредитель обязан применить к директору образовательного учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

1.15. Дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также являются:

-повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 ТК РФ).

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения может быть предан гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, если это необходимо для защиты обучающихся, воспитанников.

1.16. Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

1.17. **Прекращение трудового договора возможно:**

-по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ);

-по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

-по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ). ✓

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа по условиям, указанным в ст.82 ТК РФ.

- по истечении срока трудового договора (п.2 ст.58 ТК РФ).

1.18. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в *обязательном порядке* включается член комиссии от выборного профсоюзного органа.

1.19. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профсоюзного органа училища не позднее, чем за три месяца соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением (ст.82 ТК РФ).

**Обязательства работодателя при массовом высвобождении работников:**

-*извещать* заблаговременно не позднее, чем за 2 месяца;

-*представлять заблаговременно*, не позднее, чем за 3 месяца, в профком, в случае сокращения штата, проекты приказов о сокращении, предполагаемый список сокращаемых должностей и конкретных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;

-*производить поэтапное высвобождение* работников при сокращении штата на 10% и более от общей численности работающих;

-*принимать меры* для сохранения штатных работников;

-*расторгать в первую очередь* трудовые договоры с совместителями, а также прекратить приём совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;



- выявить возможности перемещения работников в пределах одной категории персонала;
- предлагать высвобождаемому работнику рабочие места в соответствии с его профессией (специальностью), квалификацией;
- предоставлять лицам, уволенным по сокращению штата, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю);
- выдавать работникам в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по их письменному заявлению - копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ).

1.21. Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения, работники (ст.261 ТК РФ):

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;
- одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребёнка без матери, при наличии ребёнка до 14 лет, или ребёнка - инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8. 10, 11 ст.81 ТК РФ).

1.22. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается работникам:

- имеющим двух и более иждивенцев, находящихся на полном содержании;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- повышающим свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
- получившим производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в образовательном учреждении;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества.

Коллективным договором предусматриваются другие категории работников (ст. 179 ТК РФ), пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, в частности:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-тилетнего возраста;
- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-ти летнего возраста;
- одинокие отцы, опекуны (попечители) воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста без матери;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учебном заведении свыше 10 лет.

**Обязательства профсоюзного комитета при массовом высвобождении работников:**

- выяснить законность, обоснованность и целесообразность высвобождения работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;
- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику;
- обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения работодателя о высвобождении работников, при наличии серьёзных затруднений с трудоустройством.

1.23. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза - по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом, может быть произведено только с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа училища по

предварительному представлению ему необходимых документов (ст.81; ст.373 ТК РФ).

1.24. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (председателя, казначея и их заместителей) помимо общего порядка увольнения, производится только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ) не допускается в течение двух лет послеокончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работниками действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение (ст.376 ТК РФ).

1.25. Все вопросы, связанные с изменением структуры Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище», а также сокращением численности и штатаработников, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного органа работников.

1.26. Ликвидация Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» возможна только на основании решения учредителя - Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл, и суда.

1.27. Передача Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора работника (ст.75 ТК РФ).

1.28. При реорганизации Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

#### **Дополнительные обязательства работодателя:**

- распределять учащихся нового набора при участии профкома, зам.директора по учебной работе с учётом заявлений родителей и обучающихся по принципу равномерного формирования групп по способности и степени подготовки обучающихся;
- производить приём совместителей по согласованию с профкомом;
- обеспечить повышение квалификации работников образовательного учреждения путём профессиональной подготовки, переподготовки и заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки и переподготовки определяются с учётом мнения профсоюзного комитета училища (ст. 196 ТК РФ). Направление работников для повышения квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере среднего заработка по основной работе;
- обеспечить возможность преподавателям права на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов.

#### **Обязанности работодателя по охране труда:**

- обеспечить создание и функциональные системы управления охраны труда. Разработать Положение о системы управления охраны труда с учетом мнения выборного органа.
- обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку труда. Разработать Положение о порядке учета и рассмотрении причин микроповреждений (микротравм) работников с учетом мнения выборного Профсоюзного органа.
- не реже одного раза в пять лет с участие представителям первичной профсоюзной организации проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.
- обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

#### **Обязательства профсоюзного комитета:**

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;

-осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказать бесплатную юридическую помощь;

-содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;

-добиваться улучшения условий труда работников.

#### **Обязательства работников:**

-полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

-нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка — ст.241 ТК РФ):

-за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;

-за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю;

-за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238ТК РФ).

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

Работодатель с учётом конкретных обстоятельств по причинению ему ущерба, имеет право полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст.240 ТК РФ);

-соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

-создать и сохранить благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

-уважать достоинство женщин и мужчин с целью построения общества равных (Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года).

## **2. Время труда и отдыха.**

2.1. Режим рабочего времени Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми собранием работников по представлению работодателя, которые включаются в качестве приложения к коллективному договору.

2.2. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

✕ 2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

-привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного разрешения работодателя (ст.113 ТК РФ);

-работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться другим днём отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается не менее, чем в двойном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При расчете этой двойной оплаты нужно учитывать не только тарифную часть заработной платы (оклад), но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, являющимися неотъемлемой частью оплаты труда (Постановление Конституционного суда РФ №26-П от 28.06.2018г.) ✓

2.4. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия работника и мотивированного учёта мнения профоргана учреждения (ст.99 ТК РФ).

2.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные нерабочие праздничные дни

женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к сверх урочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни ст.259 ТК РФ:

2.6. Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.264 ТК РФ).

2.7. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочей недели, неполного рабочего дня) или на дому, устанавливается женщине или лицу, осуществляющему уход за ребёнком (отцу, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну (ст.256 ТК РФ)).

2.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребёнка до 14 лет; ребёнка - инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;
- работнику по соглашению с работодателем.

2.9. Перерывы в работе женщине, имеющей детей до 1,5 лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (Конвенция МОТ 3103 «Об охране материнства» от 7 сентября 1955 года ст.5 п. 1,2, ст.258 ТК РФ).

2.10. В ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище» работникам предоставляются:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей (статья 334 ТК РФ); ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется техническому персоналу образовательного учреждения продолжительностью 28 календарных дней и 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Источник финансирования – бюджетные средства.

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлением на прежней работе;

-другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения (ст.121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» от 22 сентября 1939 года, ст.6; ст. 127 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходят за пределы этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

б) длительный отпуск педагогическим работникам образовательных учреждений (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем (Министерство культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл) (ст. 335 ТК РФ).

в) Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. (ст.255 ТК РФ).

В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление её послеродового отпуска (Конвенция МОТ №103 от 7 сентября 1955 года «Об охране материнства» ст.3).

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о её увольнении отданный работодателем во время её отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с её отсутствием, является незаконным. (Конвенция МОТ №103 от 7 сентября 1955 года «Об охране материнства» ст.6).

г) отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счёт средств социального страхования):

-женщине (до достижения возраста ребёнка трёх лет);

-отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы

(должность) - ст.256 ТК РФ;

-работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (ст. 122 ТК РФ).

д) дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

-рождение ребенка - до 5 календарных дней;

-бракосочетание - до 5 календарных дней;

-похороны близких родственников – до 5 календарных дней (в особых случаях – до 7 календарных дней по условиям КД); по статье 128 ТК РФ:

-участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

➤ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

**В других случаях, предусмотренных Коллективным Договором:**

➤ юбилея, если он приходится на рабочий день (с 50 лет: 50; 55; 60; 65; 70 лет – женщинам и 50; 60; 65; 70 лет - мужчинам) - один день.

**Отпуска, связанные с семейными обязанностями:**

-при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;

-серебряной, золотой свадьбы — 2 календарных дня;

-в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 12-летнего возраста – 1 день;

-для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;

-неожиданного тяжёлого заболевания близкого родственника (родителей, жён, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) — 2 дня;

-отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке.

Положения, изложенные в абзацах 5, распространяются на работников, мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников - членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в трудовой деятельности. (Конвенция МОТ №156 от 11 августа 1983 года «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ст.1, п.2).

Работники с семейными обязанностями имеют право начать, продолжать и возобновлять трудовую деятельность после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями (Конвенция МОТ №156 от 11 августа 1983 года « О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ст.7).

Семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений (Конвенция МОТ №156 от 11 августа 1983 года « О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ст.7), в других случаях:

-болезни по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в обязательном порядке – 3 календарных дня (Закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан» ст.20).

-за работу без больничных листов в течение года - 3 календарных дня.

-в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня.

-для ликвидации аварий в доме - 2 календарных дня.

### 3. Оплата труда.

#### 3.1. Оплата труда работников ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное

училище», финансируемого из республиканского бюджета Республики Марий Эл, осуществляется в соответствии с федеральным, республиканским законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.2. Основными критериями аттестации являются квалификация работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

3.3. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается (ст. 132 ТК РФ).

3.4. Заработная плата работникам училища выплачивается своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в дни установленные Правилами внутреннего распорядка в полном размере: 5, 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.6. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов (ст. 141 ТК РФ).

✓ 3.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. ✓

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.8. За работником на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

#### **Обязательства работодателя по оплате труда работников:**

-обеспечить работникам равную оплату за равный труд;

-возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

-сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты (возможно по условиям Коллективного договора) в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь период (ст.414 ТК РФ).

-При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; Когда и как могут производиться удержания из зарплаты
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(ст. 136 ТК РФ).

-перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению

работника;

-информировать работников училища о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходования.

-обеспечить сохранность имущества образовательного учреждения.

-выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для учебного процесса.

-выделять средства на культурно-массовые мероприятия за счёт предпринимательской деятельности образовательного учреждения.

Указанные системы могут также устанавливаться через коллективный договор (ст.144ТКРФ).

3.10. Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям, определенным коллективным договором, может направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам.

Положение по оплате труда и премированию работников за счет внебюджетных средств и фонда экономии заработной платы прилагается.

### РАЗДЕЛ III. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст.216.1 ТК РФ).

#### **Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:**

##### 1. *Обеспечить:*

-применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровье и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.214 ТК РФ);

-режим труда и отдыха работников.

2. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.

3. Исключать условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма. (Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года).

4. Организовать контроль за:

-состоянием условий труда и специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

-правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях.

6. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и подпунктов 11,12 пункта статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на производстве и профессиональных заболеваниях».

7. Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, предоставляемых работодателем в случае ухудшения положения работающих.

8. Организовать за счёт средств работодателя:

-ежегодные обязательные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся;

-внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст.214 и 216 ТК РФ);

-санитарно-бытовое обслуживание работников и обучающихся в соответствии с требованиями охраны труда:



-санитарно-бытовое помещение, помещение для приёма пищи, оказание медицинской помощи, помещение для отдыха и психологической разгрузки (ст.214, 216.3. ТК РФ);  
-питьевую воду, соответствующую санитарно-гигиеническим требованиям.

9. Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путёвок.

10. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учёт несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

11. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст.214 ТК РФ).

12. Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

13. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определённой в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом №125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24 июля 1998 года (вступил в силу 6 января 2000 года).

В соответствии с указанным федеральным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учётом степени утраты, застрахованным, профессиональной трудоспособности, исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного на день такой выплаты.

В случае смерти застрахованного, единовременная страховая выплата устанавливается в размере равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учётом этих коэффициентов и надбавок.

*Степень утраты* застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Выплаты назначаются на основании решения Фонда социального страхования РФ (его региональных отделений), который является в соответствии с ФЗ № 125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" страховщиком.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с Работодателем — причинителем вреда, выплаты осуществляет Фонд социального страхования РФ (его региональными отделениями).

14. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.216.1 ТК РФ).

15. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности (ст.157 ТК РФ).

Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Работник также имеет право участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследование происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст.214 ТК РФ);

16. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более лёгкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст.254 ТК РФ).

Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ч.1.ст.223 ТК РФ).

17. Обеспечивать перевозку в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами или за счёт учреждений (ст. 216.3 ТК РФ).

18. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст.217 ТК РФ).

**Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников осуществлять контроль за:**

- состоянием охраны и отдыха;
- приобретением за счёт средств социального страхования путёвок в санатории в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении;
- производить частичную оплату дополнительных медицинских услуг;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

**Обязательства работников:**

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся (ст.214ТКРФ).
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда (ст.214 ТК РФ);
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования) - ст.213 ТК РФ.

#### РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

**Работникам училища предоставляются гарантии (и компенсации):**

1) *при направлении в служебные командировки* (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) - ст.167ТКРФ;

2) *выполнение государственных и общественных обязанностей* (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время);

3) *совмещение работы с обучением.*

**Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ):**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;  
 -работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;  
 -работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.  
 Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.  
 Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

#### **4) гарантии работающим женщинам:**

-при прохождении диспансерного обследования по беременности (сохранение среднего заработка по месту работы) - ст.254 ТК РФ;

-имеющим детей в возрасте до 1,5 лет в случае невозможности выполнения прежней работы - перевод по личному заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет - ст.254 ТК РФ. Такие же гарантии предоставляются отцам, воспитывающим ребёнка без матери, опекуну (попечителю)- ст.261 ТК РФ;

#### **5) гарантии соблюдения общих требований при обработке персональных данных работников.**

**Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:**

-определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий, по результатам решения аттестационных комиссий и в других особых случаях за счёт всех источников

финансирования (ст.6, 151 ТК РФ);

-*обеспечивать информирование* о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

-поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.);

-представлять работников за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);

**Обязательства профсоюзного комитета (работникам — членам профсоюза):**

-осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников;

-оказывать материальную помощь остро нуждающимся;

**Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:**

-на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;

-требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

## РАЗДЕЛ V. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации (профкома) строятся на основе законодательства, соглашений и коллективного договора. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

**Обязательства работодателя перед профсоюзным комитетом училища:**

- *соблюдать права профсоюза;*

- *содействовать деятельности профсоюзной организации,* профсоюзного актива;

- *предоставлять профсоюзным органам училища бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам.*

*не препятствовать:*

• осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

• *посещение и осмотру помещений и мест работы* в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора, соглашений;

• *контролю за:*

• расчётами заработной платы;

• распределением нагрузки преподавателей;

• продолжительностью рабочего дня;

• расписанием занятий;

• состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение).

• создавать условия для работы профкома:

• *обеспечивать возможность членам профсоюза, профорганизаторам участие* в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учёбы (в соответствии с планом и сроком такой учёбы, утвержденными профсоюзными органами) с сохранением среднемесячной заработной платы;

• *предоставлять профкому* в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение

охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профоргана и проведения собраний работников (ст.377 ТК РФ);

- *содействовать ежемесячному сбору* и своевременному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчёту из заработной платы работников по списку, представленному профкомом, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счёт профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (ст.377 ТК РФ);

- *перечислять* в таком же порядке и на тех же условиях денежные средства на счёт профкома от заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменным заявлениям в размере, определяемым коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением (ст.377 ТК РФ);

- *рассматривать* в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;

- *сообщать профсоюзному комитету* в недельный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах;

- *предусмотреть денежные поощрения* для членов профсоюзных органов училища;

- *ходатайствовать от имени работодателя* по представлению профкома о награждении профсоюзного актива.

**Профсоюзная организация ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»:**

- *действует* на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- *представляет и защищает права и интересы членов профсоюза* по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза. Положением о первичной профсоюзной организации (ст. 11 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- *информирует работников* через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

**Дополнительные гарантии работодателя для работников, избранных в профсоюзные органы:**

- *работа председателя* профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признаётся значимой для деятельности училища и принимается во внимание при поощрении работников;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, а с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (статья 376 ТК РФ «Гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа»).

- *за выборными и штатными работниками профсоюзных органов сохраняются* социальные гарантии и льготы, действующие в училище, если это отражено в коллективном договоре.

## РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует 3 года (ст.43 ТК «Действие коллективного договора»).

2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

3. В случае изменения Российского законодательства, иных нормативных актов и

соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

6. Предложения изменений или дополнения принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

7. Изменения или дополнения коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников — профкомом.

8. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 371 ТК РФ «Принятие решения работодателем с учетом мнения профсоюзного органа»).

9. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

Приложение к коллективному договору

Рассмотрено:

Председатель профсоюзной организации  
Йошкар-Олинского художественного  
училища

« 18 »

И.И. Стан  
2023 г.

Утверждаю:

Директор ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское  
художественное училище»

Б.В.

Маклашин

2023 г.

« 18 » июля  
ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка  
ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»

ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка  
ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»

### 1. Общие положения.

В соответствии с Конституцией РФ (ст.37), граждане имеют право на труд, который они свободно выбирают, или на который свободно соглашаются, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

#### 1.1. Дискриминация в сфере труда запрещена.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального или должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с трудовыми отношениями.

Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными Федеральными законами, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Работники, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы Федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

1.2. Принудительный труд запрещен- выполнение под угрозой применения какого либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений;
- в качестве дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

#### К принудительному труду относятся:

- нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата не в полном размере;
- требования исполнения работ, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

#### 1.3. Защита персональных данных работника.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника соблюдают:

- требование обработки исключительно в целях обеспечения соблюдения законов, содействию работникам в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы, обеспечения сохранности имущества;

- требования Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и иных Федеральных законов, при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника;

- требования получения персональных данных лично от работника, и доведения до него в каких целях, для чего, в каком объеме, характере затребованных данных, и о последствиях непредставления затребованных персональных данных. Если такие данные получают от третьей стороны, то работник должен быть уведомлен, и от него должно быть получено письменное согласие;

- требования по отсутствию интересов работодателя в политических религиозных и иных убеждениях и членства работника. В случаях связанных непосредственно с трудовой деятельностью работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

- требования не использования при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на данных, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

- требования защиты персональных данных работника за счет средств работодателя в порядке, установленном федеральным законом;

- требования ознакомления работника и его представителя под роспись с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями;

- требования, что работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны, и совместной работы в этом направлении.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию рабочих и служащих в духе осознанного добросовестного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда эффективности общественного производства.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией предприятия, учреждения, организации в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, производится с учетом мотивированного мнения представительного и уполномоченного им органа – профсоюзного органа предприятия.

## **II. Порядок приема и основания увольнения работников.**

2.1. Трудовые отношения устанавливаются работником и работодателем для личного выполнения работником за плату трудовой функции (работы) по установленной работодателем, строго по определенной должности в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда РФ от 02.08.98 № 37 и Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94) и соответствующих должностных инструкций; подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и самим трудовым договором работника и работодателя.

2.2. Трудовые договора оформляются обязательно в письменной форме, подписываются работником и работодателем по экземпляру для каждой стороны. В трудовом договоре указываются:

- Ф. И. О.;
- место работы с указанием структурного подразделения;
- дата начала работы;
- срок трудового договора: на неопределенный либо определенный срок (срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть



установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий их выполнения: для замены временно отсутствующего; временно (до 2х месяцев»).

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях;
- режим труда и отдыха, если они отличаются от действующих правил;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального (по социальному страхованию, пенсионному, обязательному медицинскому страхованию, от несчастных случаев на производстве и иные);
- иные условия (испытания, сохранения коммерческой тайны и иные).

2.3. Прием на работу и заключение трудовых договоров производится с 16 летнего возраста.

В случаях получения основного общего образования, либо оставлении в соответствии с законами общеобразовательного учреждения с лицами с 15 лет; с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства может быть и с 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающие учебного процесса.

2.3.1. При приеме и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документ воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании;
- справку об отсутствии судимости;
- медицинскую книжку (ст.69 Трудовой кодекс РФ).

#### 2.3.2. Обязательному медицинскому осмотру подлежат:

лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях предусмотренных законом.

2.3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного письменного договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. Перевод работника на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника.

2.5. Временный перевод по производственной необходимости на не обусловленную трудовым договором работу:

- для предотвращения катастрофы, производственных аварий или устранения их последствий;
- для предотвращения либо ликвидации последствий стихийных бедствий;
- для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического и организационного характера), уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

Работодатель имеет право переводить работника на срок, не превышающий одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. О введении по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда - изменений существенных условий трудового договора, но не ухудшающие положение

работника по сравнению с условиями коллективного договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменений трудовой функции, работодатель уведомляет в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. При несогласии работника работать в новых условиях работодатель в письменной форме предлагает иную имеющуюся работу в соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии такой работы либо при отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, принятым Государственной Думой 21.12.2001 года. Если эти обстоятельства могут повлечь массовые увольнения (высвобождение 50 и более человек в 30 календарных дней; 200 и более человек в 60 календарных дней; утв. Пост. СМ РФ от 5. 02. 1993 года № 99/), работодатель может с учетом мнения представительного органа трудового коллектива- профоргана вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Отмена его производится также с учетом мнения представительного органа трудового коллектива- профоргана.

#### **2.6. Работодатель отстраняет от работы работника в случаях:**

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, или токсического опьянения с составлением акта отстранения и удаления за территорию предприятия, в том числе как источник повышенной опасности;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральными законами или иными нормами права;

2.7. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев предусмотренных Федеральными законами. Если отстранение повлекло по причинам: не прохождения обучения и проверки знаний в области охраны труда; или обязательного медицинского осмотра не по вине работника, ему оплата производится за весь период отстранения от работы как за простой.

### **III. Прекращение трудового договора (ст. 77 Трудового кодекса РФ).**

3.1. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 Трудового кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 Трудового кодекса РФ);
- 3) инициатива работника (ст.80 Трудового кодекса РФ) по собственному желанию предупредив об этом работодателя письменно за 2 недели либо досрочно достигением согласия сторон;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ). Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случая ликвидации либо прекращения деятельности работодателя – физического лица):

81. п.1 – ликвидации организации;

81.п.2–сокращение численности или штата работников организации.

81.п.3 – несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, если не возможно перевести работника с его согласия в следствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. В состав аттестационной комиссии обязательно включается член уполномоченного трудовым коллективом представительного органа - профорган);

81.п.4 – смены собственника имущества организации (в отношении руководителя и главного бухгалтера);

81.п.5 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

81.п.6 – однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствие на рабочем месте работника более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Сведения не составляющие коммерческой тайны: учредительные документы, регистрационные документы, лицензии, патенты; финансовые документы для исчисления налогов и обязательных платежей; сведения о численности, заработной плате, составе работающих, условиях труда, вакансии; документы уплаты налогов; сведения по экологии, охране труда, антимонопольного законодательства: сведения об участии должностных лиц в предпринимательской деятельности утв. Постановлением Правительства РСФСР от 5.12.1991 года №35;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

81.п.7 – совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

81.п.8 – совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

81.п.9- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерного его использования или иной ущерб имуществу организации;

81 п.10 – однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями трудовых обязанностей;

81.п.11- представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

81.п.12 – прекращения допуска к государственной тайне, если работа этого требует;

81.п.13 –предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

81.п.14 –в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или перехода на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо его реорганизации (ст. 75 Трудового кодекса РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 Трудового кодекса РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст.72 Трудового кодекса РФ);

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 Трудового кодекса РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Трудового кодекса РФ);

1) призыв работника на военную службу или альтернативную службу;

2) восстановления на работе ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции или суда, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу;

3) не избрания на должность;

4) осуждения работника к наказанию, вступившего в законную силу;

5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие), если данное препятствие признано решением Правительства РФ или органа власти субъекта РФ.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников, возможном расторжении трудового договора работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу трудового коллектива - профоргану не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового высвобождения за 3 месяца. Увольнение и расторжение трудовых договоров работников, являющихся членами профсоюза при:

сокращении численности или штата работников образовательного учреждения;

Недостаточной квалификации (подтвержденной аттестацией); неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - производится с учетом мотивированного мнения выборного профоргана профорганизации - членом которого является работник. Работодатель имеет право по своему усмотрению получать такое мнение, по всем основаниям увольнения и расторжения трудовых договоров, и по другим работникам с полномочным коллегиальным уполномоченным трудовым коллективом органом-профорганом, в целях демократизации и исключения мнения у работника о злоупотреблении, преследования, влияния взаимонеприязненных отношений.

#### IV. Основные права и обязанности сторон.

##### 4.1. Основные права и обязанности работника:

###### 4.1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ;
- представление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, представлением еженедельных выходных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков (основной - 28 календарных дней) и нерабочих праздничных дней;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них;
- участие в управлении организацией в предусмотренном законом порядке и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих уполномоченных представителей, а также на информацию о выполнении

коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законами РФ;
- возмещение вреда причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном законами РФ - обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных законами.

#### **4.1.2. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину.
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

## **4.2 Основные права и обязанности работодателя**

### **4.2.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять, расторгать трудовые договора с работниками в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил внутреннего распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### **4.2.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудового договора с работником;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; оплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату в сутки, установленные трудовым законодательством и коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленным трудовым законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над ним;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и Контрольных

органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам или представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законом и коллективным договором нормах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном Федеральным законом;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с трудовой деятельностью, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законами и нормативными актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

#### **V. Рабочее время и его использование, время отдыха.**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами внутреннего распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Накануне нерабочих праздничных дней рабочее время уменьшается на один час (в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ – при отсутствии сокращения производится оплата как сверхурочное время).

Накануне выходных дней при 6 дневной рабочей неделе, рабочий день не превышает 5 часов.

В ночное время - с 22 до 6 часов продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час (не сокращается работникам с сокращенной нормой рабочего времени, а также принятым специально для работы в ночное время).

5.2. **Применяется сокращенное рабочее время работникам:** нормальная продолжительность - 40 часов;

до 16 лет - на 16 часов; от 16 до 18- на 5 часов;

для инвалидов I или II группы - на 5 часов;

5.3. **Продолжительность ежедневной работы:**

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течении учебного года получение образования с работой:

от 14 до 16 лет- 2,5 часа;

от 16 до 18 лет- 4 часа;

5.4. **Время отдыха:**

5.4.1. Единый общий выходной день - воскресенье. Нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - **Новогодние каникулы;**

7 января - **Рождество Христово;**

23 февраля - **День защитников Отечества;**

8 марта - **Международный женский день;**

1 мая - **Праздник Весны и Труда;**

9 мая - **День Победы;**

12 июня - **День России;**

4 ноября - **День народного единства.**

№ п/п	Периоды дня	Педагогические работники	Прочие работники
1.	Начало рабочего дня	8.30	8.00
2.	Обеденный перерыв	11.50-13.00	12.00-13.00
3.	Конец рабочего дня	По расписанию занятий	17.00

Для отдельных категорий работников предусмотрен режим рабочего дня в индивидуальном порядке по режиму гибкого графика указанного в письменных трудовых договорах / контрактах /.

#### **VI. Поощрения за успехи в работе.**

6.1. За успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную безупречную службу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности с направлением благодарственного письма;
- б) выдача премии (см. Приложение к Коллективному договору Положение о премировании работников)
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) представление к Правительственным, Государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения допускается сочетание морального и материального стимулирования труда. Как правило, в период действия дисциплинарного наказания поощрения не производится. Премии выплачиваются от результатов работы согласно Положений, являющихся приложением к коллективному договору.

6.2. Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по службе и аттестации.

За особые трудовые заслуги рабочие и служащие предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

6.3. Трудовые коллективы применяют за успехи в труде меры общественного поощрения. Выдвигают работников для морального и материального поощрения. Высказывают мнения по кандидатурам, представляемым к государственным наградам; устанавливают дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели, для новаторов, а также лиц, длительное время добросовестно работающих в организации.

#### **VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания работодателем.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть

затребованы объяснения в письменной форме, а в случае отказа составляется соответствующий акт. Отказ работника от объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее бмесяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизий, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.7. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.9. Работодатель до истечения 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания по своей инициативе, самого работника, по ходатайству представительного органа трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания.

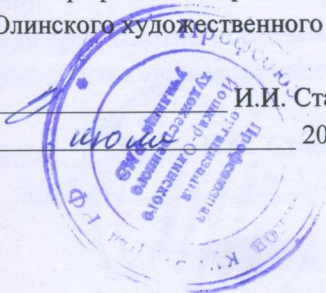
Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственную инспекцию труда или в орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением коллективного договора и вывешиваются на видном месте, а при приеме на работу работников знакомят с ними под роспись.

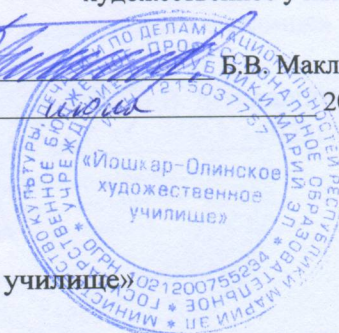


Приложение к коллективному договору

Рассмотрено:

Председатель профсоюзной организации  
Йошкар-Олинского художественного училищаИ.И. Стан  
« 18 » \_\_\_\_\_ 2023г.

Утверждаю:

Директор ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское  
художественное училище»Б.В. Маклашин  
« 18 » \_\_\_\_\_ 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о премировании работников  
ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»

1. Настоящее положение вводится в целях материального вознаграждения работников ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище» за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования.
2. Премия работникам устанавливается по решению директора и на основании приказа.
3. Положение распространяется на всех категорий работников и направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.
4. В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие премии по результатам работ:
  - 4.1. За развитие творческих инициатив, за внедрение новых форм и методов работы.
  - 4.2. За образцовое содержание помещений, территорий.
  - 4.3. За активную профориентацию профадаптационную работу.
  - 4.4. За творческий подход к работе и участие в мероприятиях федерального, муниципального и регионального масштаба.
  - 4.5. За организацию и проведение методических семинаров, конференций федерального, муниципального и регионального масштаба.
  - 4.6. За качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.
  - 4.7. За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетов.
  - 4.8. За выполнение особо важных и срочных работ.
5. Размер премий устанавливается по решению руководителя, но не более одной месячной заработной платы.
6. Периодичность выплат премий по итогам работ может осуществляются за месяц, квартал, полугодие, год.
7. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
8. Работникам, вновь поступившим на работу в учреждении и отработавшим в данном учреждении менее 6 месяцев, премия не начисляется и не выплачивается.
9. Премия директору учреждения утверждается Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл.
10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
11. Премия выплачивается из экономии фонда заработной платы.
12. Основанием для начисления премий является анализ работы каждого работника.

Приложение к коллективному договору

Рассмотрено:

Председатель профсоюзной организации  
Йошкар-Олинского художественного училища

« 18 » \_\_\_\_\_ 2023 г.  
И.И. Стан  
Профсоюзная организация  
Йошкар-Олинского художественного училища РМЭ

Утверждаю:

Директор ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское  
художественное училище»

« 18 » \_\_\_\_\_ 2023 г.  
Б.В. Маклашин  
ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»

## ПОЛОЖЕНИЕ о материальной помощи работникам ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»

1. Материальная помощь работникам оказывается на основании приказа директора. Максимальный размер материальной помощи составляет до трёх МРОТ.
2. Оказание материальной помощи работникам производится по заявлению работника.
3. Основание предоставления материальной помощи:
  - 3.1. В связи с обстоятельствами связанными с материальными трудностями, которые неблагоприятно влияют на трудоспособность работника
    - человек проживает один и у него не хватает на жизнь;
    - человек имеет группу инвалидности;
    - муж и жена временно не работает;
    - мужчина или женщина самостоятельно воспитывает детей и не имеет постоянной прибыли, кроме заработной платы;
    - в семье имеется трое и более детей (дети должны быть несовершеннолетними).
 Максимальный размер материальной помощи составляет до одного МРОТ.
  - 3.2. В связи с организацией проведения персональных выставок. Максимальный размер материальной помощи составляет до одного МРОТ.
  - 3.3. В связи с длительной болезнью, на частичное возмещение затрат на дорогостоящее лечение, на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям работника. Максимальный размер материальной помощи составляет до трёх МРОТ.
  - 3.4. В связи со смертью работника или его ближайшего родственника в соответствии с размером установленного пособия на погребение по Республике Марий Эл.
  - 3.5. В связи с бедствием, повлекшим порчу имущества работника. Максимальный размер материальной помощи составляет до трёх МРОТ в год.
  - 3.6. В связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70). Максимальный размер материальной помощи составляет до одного МРОТ.
  - 3.7. В связи с рождением ребёнка. Максимальный размер материальной помощи составляет до одного МРОТ.
  - 3.8. В связи с бракосочетанием работника. Максимальный размер материальной помощи составляет до одного МРОТ.
  - 3.9. В связи с очередным оплачиваемым отпуском. Максимальный размер материальной помощи составляет до одного оклада.
4. Материальная помощь по вышеуказанным пунктам оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда или средств, полученных от приносящей доход деятельности.