Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Юдина Светлана Викторовна Должность: Директор ГПОУ ТО "ТОККиИ" Дата подписания: 07.07.2023 14:01:40 Уникальный программный ключ: 33ada74d4273703dc1451b60939819bea1022ad6



2023 г.

Коллективный договор

государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский областной колледж культуры и искусства» на 2023-2026 гг.

От работодателя: Директор ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства»	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства»
С.В. Юдина	Т.А. Захарова
« <u>14</u> » <u>марто</u> 2023 г.	« <u>1+</u> » <u>ма</u> рта 2023 г.
Принят обп	цим собранием трудового коллектива

Протокол № _ 🏖

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является локальным правовым актом, регулирующим в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Тульский областной колледж культуры и искусства» (далее Колледж) социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.
- Коллективный договор между коллективом заключен 1.2. первичной профсоюзной представляемым Колледжа, работников организацией (далее профком), с одной стороны, и работодателем, в лице директора Юдиной Светланы Викторовны, с другой, в целях повышения социальной защищенности, обеспечения трудовых, социальных прав работников, обеспечения стабильной и эффективной работы Колледжа в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законодательством РФ, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, исполнительной власти Тульской области.
- 1.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников Тульского областного колледжа культуры и искусства при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора от имени работников колледжа.
- 1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников независимо от принадлежности к профсоюзу. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по их письменному заявлению.
- 1.5. Коллективный договор разрабатывается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, на основе соблюдения норм законодательства. Условия коллективного договора не имеют обратной силы и распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие.
- 1.6. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.
- 1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.
- 1.8. При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы участия в управлении колледжем: учет мнения представительного органа работников в Кодексом, коллективным предусмотренных настоящим случаях, представительным проведение соглашениями; договором, работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным социально-экономического планов работников организации; участие в разработке и принятии коллективных договоров; участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями; иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Трудовой договор

- 2.1. Со всеми членами трудового коллектива составлен трудовой договор в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальный поддержки).
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ,

другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

- 2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК Р Φ).
- 2.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям осуществляющих образовательную деятельность образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Норма часов учебной (концертмейстерской) работы 960 часов в год за ставку заработной платы концертмейстерам организаций, осуществляющих устанавливается деятельность образовательным образовательную ПО среднего профессионального образования. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1920 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного Учебная нагрузка на новый учебный год согласия работника. преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 2.7. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в начале учебного года, не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и количества обучающихся в группе. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в семестрах.

- 2.8. Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы (720 часов для преподавателей) и (960 часов для концертмейстеров) устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.9. Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями и концертмейстерами.
- 2.10. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.11. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.
- 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.
 - 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем один раз в три года.
- направления работника повышения 3.3.2. случае ДЛЯ В квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту проживание) порядке обратно, В обучения предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- 3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной статьями 173-176 ТК РФ.
- 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических и работников соответствии C соответствующими руководящих устанавливать работникам по результатам положениями И ee квалификационным категориям полученным соответствующие оклады со дня вынесения решения аттестационной должностные комиссии.
- 3.3.6. Если работник находился в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и 3-х лет, на длительном больничном листе или за год до ухода работника на пенсию по старости, то по его письменному заявлению администрация может сохранить уровень оплаты по квалификационной категории на один календарный год.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

- 4. Работодатель обязуется:
- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ). А председателя с учетом мнения вышестоящего профсоюзного органа.
 - 4.4. Стороны договорились, что:
- 4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы,

воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

- 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.4.3. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Рабочее время сотрудников колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, а также учебным расписанием, Уставом учреждения и трудовым договором, годовым графиком учебного процесса, графиком сменности.
- 5.2. В колледже для руководящего, административнохозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала установлена 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.
- 5.3. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье. Продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается Федеральным органом исполнительной власти Министерством образования и науки РФ, основание ст. 333 ТК РФ.
- 5.4. В случае ухудшения эпидемиологической обстановки и других непредвиденных обстоятельствах работники колледжа могут быть переведены на дистанционную (удаленную) работу.

(удаленной) работой Дистанционной является выполнение трудовым договором функции определенной трудовой места работодателя, стационарного рабочего нахождения вне места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, "Интернет", и сетей связи общего пользования.

5.5. Работник в рамках выполнения учебной нагрузки может выезжать в муниципальные образования Тульской области для проведения консультаций студентов и принятия программ производственной практики. При этом ему гарантируются сохранение

места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с выездами.

- 5.6. Рабочий день дежурных по общежитию определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается руководителем колледжа.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, а день работы оплачивается в одинарном размере.
- 5.9. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, являющихся инвалидами I и II группы, не более 35 часов в неделю.
- 5.11. Время зимних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.
- 5.12. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией колледжа к организационной, методической и педагогической работе в пределах времени, не превышающего их учебные нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем.
- 5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен, не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.15. В соответствии с действующим законодательством ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников 56 календарных дней. Продление, перенесение, разделение

и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

- 5.16. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работнику может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.17. Единовременная выплата работникам в размере должностного оклада по занимаемой должности производится один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска, согласно Постановлению Правительства ТО № 85 от 03.03.2016 г.).

Лицам, работающим по совместительству, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

- 5.19. Для главного бухгалтера, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заведующей общежитием устанавливается режим ненормированного рабочего времени (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Работникам ненормированным рабочим 5.20. C днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый продолжительностью от 3 до 14 календарных дней (ст. 119 Трудового (Согласно Перечня должностей работников ГПОУ кодекса). «Тульский областной колледж искусства» культуры И C ненормированным рабочим днем).
- 5.21. Работник библиотеки, имеющий продолжительный стаж библиотечной работы, имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 5 рабочих дней, после 20 лет непрерывного стажа 10 рабочих дней.
- 5.22. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск в соответствии с графиком отпусков продолжительностью не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.95 №181-ФЗ).
- 5.23. Администрация может рассмотреть возможность предоставления отпуска в ходе учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых и лечение.
- 5.24. Педагогические работники колледжа, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия его определяются Уставом учреждения с сохранением права досрочного выхода на работу.

- 5.25. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, использованных ею до родов.
- 5.26. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.
- 5.27. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 5.28. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:
 - работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней;
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней:
- при праздновании свадьбы детей, для проводов детей на военную службу; неожиданного тяжелого заболевания близких родственников до 2-х календарных дней;
- для устранения аварии в доме; в первый день занятий в школе матерям, имеющим детей в возрасте до 12 лет или отцам, воспитывающим детей без матери, в юбилей 50, 55, 60 и т.д. лет 1 день;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6. Оплата труда

- 6.1. Начисление заработной платы осуществляется согласно Постановления правительства Тульской области «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Тульской области» № 263 от 23.05.2014 г. и Положения «О порядке установления надбавок и доплат к тарифным ставкам и должностным окладам, иных выплат стимулирующего характера».
- 6.2. Индексация заработной платы преподавателям и сотрудникам колледжа производится на основании Постановления Правительства Тульской области.
- 6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Работники имеют право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. Заработная плата перечисляется два раза в месяц: 3-го и 18-го числа текущего месяца на лицевой счет работника в банке.

- 6.4. Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате установленной формы.
- 6.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно заработной выплаты платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 6.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим предпраздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.7. За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере не менее 35% за каждый час работы в ночное время согласно ст. 154 ТК РФ.
- 6.8. За работу в выходные и праздничные дни каждый час оплачивается в двойном размере.
 - 6.9. Изменение должностных окладов производится:
- при увеличении стажа работы со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
 - при окончании действия квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

В случае если по окончании срока присвоения категории работник не прошел аттестацию на новый срок, он лишается коэффициента за квалификационную категорию.

- 6.10. Работодатель может устанавливать компенсационные доплаты и стимулирующие выплаты на срок от 1 до 12 месяцев. При сокращении объема работ или ухудшения качества, выплаты могут быть уменьшены или отменены.
- 6.11. В колледже создана комиссия в целях оценки эффективности деятельности сотрудников колледжа для подготовки предложений по

установлению размера выплат стимулирующего характера. Заседания комиссии проводятся не позднее 20 числа каждого месяца.

- 6.12. Администрация обязана проинформировать коллектив о размерах финансовых поступлений из любых источников (госбюджет, доходы от хоздеятельности, целевые вложения государственных, общественных) и отчитаться об их использовании.
- 6.13. Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) может направляться на:
- премирование, оказание материальной помощи работникам и обучающимся,
 - улучшение условий труда.
- 6.14. О всех изменениях в оплате труда работодатель обязан предупредить работников не менее чем за 2 месяца.
- 6.15. Выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам) при поступлении на работу в государственные образовательные учреждения выплачивается единовременная выплата в размере 5 минимальных окладов. Пособие назначается молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение и проработавшим в нем при учебной нагрузке не менее одной ставки в течение 9 месяцев.
- 6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.
- 6.17. При наличии у Работника ученой степени кандидата наук, доктора наук Работнику устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 3000 руб. Работнику, работающему менее чем на одну ставку, ежемесячная доплата устанавливается в размере пропорционально отработанному времени.

7. Охрана труда и здоровья

- 7. Работодатель обязуется:
- 7.1. Обеспечить работникам колледжа здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа, инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности.
- 7.3. Приобретать и пополнять аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи;
- 7.4. Организовывать за счет средств работодателя ежегодные обязательные профилактические медосмотры работников и обучающихся;

- 7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- 7.6. Утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.9. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюзной организации.
- 7.9.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей работодателя и профессионального союза и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников, их представителей в области охраны труда в колледже. Инициатором создания комиссии может выступать любая из сторон.
- 7.9.2. Численность членов комиссии определяется по договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников. Комиссия создается сроком на 2 года.
- 7.9.3. Члены комиссии выполняют обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.
- 7.9.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательным и иным нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором и нормативными локальными актами колледжа.
 - 7.10. В свою очередь работники обязаны:
- 7.11. Сообщать администрации о несчастных случаях, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников и обучающихся;
 - 7.12. Проходить инструктаж по охране труда.
- 7.13. Администрация обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению условий труда работников и студентов. Договора аренды заключаются по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 7.14. Обеспечивать гарантии и льготу работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

- 8. Стороны договорились о том, что:
- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТТ РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 8.5. Работодатель обязуется предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное начисление и перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, стипендий обучающихся, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- 8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых их семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.
- 8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.
- 8.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

составление график сменности (ст. 103 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. $113 \text{ TK P}\Phi$);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК Р Φ)

9. Обязательства профкома

- 9. Профком обязуется:
- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в Трудовым кодексом Российской Федерации. соответствии работодателем Представлять взаимоотношениях C интересы ВО работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.4. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
 - 9.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.
- 9.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно оздоровительную работу в колледже.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

- 10. Стороны договорились о том, что:
- 10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению **выстоящего** коллективного договора.
- 2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о разлачах контроля на конференции работников 2 раза в год.
- 10.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия тольективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут

привлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения, использования работниками крайне меты и разрешения – забастовки.

- 10.5. В случае нарушения или незыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 10.6. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания стока действия данного договора.