

От работодателя:

Директор

*Ж.В. Тиунчик* Ж.В. Тиунчик

«30» июня 2021г.



От работников:

Председатель профкома

*Е.В. Барабаш* Е.В. Барабаш

«30» июня 2021г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Краснодарского края  
«Краснодарский краевой колледж культуры»  
(ГБПОУ КК «Краснодарский краевой колледж культуры»)

на 2021-2024 г.г.

Одобен на общем собрании  
работников  
(протокол от 30 июня 2021г. № 2)

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Северского района»

Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата *05.07.2021* № *93*

*И.И. Специски*  
*Специски / Сосиски С.И.*

ст. Северская, 2021 г.

## Оглавление

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Оплата и стимулирование труда

Раздел 7. Дополнительные социальные гарантии

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Раздел 10. Обязанности профкома

Раздел 11. Контроль выполнения коллективного договора. Заключительные положения

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Краснодарский краевой колледж культуры» (далее – колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя в области занятости, условий труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников организации и др., а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:  
работники колледжа, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) - Барабаш Елены Владимировны;

работодатель в лице его представителя - директор колледжа Тиунчик Жанна Велихановна.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней с момента его подписания..

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.15. Все спорные вопросы толкования и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение об оплате и стимулировании труда работников
- Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств
- Соглашение по охране труда.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ (реорганизация или ликвидация учреждения; введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников) и по иным вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом колледжа, настоящим коллективным договором, соглашениями;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников и объём учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей не должна превышать 1440 часов.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров, других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается на новый учебный год директором колледжа по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен до ухода педагогических работников в очередной отпуск ознакомить с установленной на новый учебный год учебной нагрузкой в письменном виде.

2.6. При установлении преподавателям и концертмейстерам, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объём учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором семестрах.

Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия преподавателей и концертмейстеров.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

б) временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно

отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки без его согласия в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

г) восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанном в подпункте «г» случае согласие работника для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации**

Стороны пришли к соглашению о следующем:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (196 ТК РФ).

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем на каждый календарный год, с учётом мнения представительного органа работников с учётом перспектив развития колледжа, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности; направлять работников (по своей инициативе) на курсы повышения квалификации педагогических, не реже чем один раз в три года.

3.3.2. При направлении работника для повышения 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 обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, Положение о служебных командировках).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Также предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным



квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников в срок не менее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не менее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации работников учитывать преимущественное право на оставление на работе лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ.

4.3.2. Высвобождаемым при сокращении численности или штата работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также связанные с расторжением трудового договора по другим основаниям (часть третья ст. 178, ст. 181 ТК РФ), кроме отдельных случаев увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или связаны с совершением работником виновных действий (бездействия) (ст. 181<sup>1</sup> ТК РФ).

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

5.2. Для руководителей, специалистов (кроме педагогических работников), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа по общим правилам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст.263.1 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки, а также выполнения других обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о дежурстве по колледжу и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работодатель обеспечивает охрану труда женщин:

- ограничивает применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не применяет труд женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст.253 ТК РФ);

- не направляет в командировки и не привлекает к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, а женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет – только с их письменного согласия, если это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);

- соблюдает другие гарантии, предусмотренные главой 41 ТК РФ.

5.6. Обеспечивает условия труда молодёжи в возрасте до 18 лет в соответствии с требованиями ст. 265 ТК РФ:

- запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания); они не могут привлекаться также к работам: а) по совместительству (см. ст. 282 ТК РФ); б) по письменному договору о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ); в) по вахтовому методу (см. ст. 298 ТК РФ);

- запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них

предельные нормы, утверждённые Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7;

- Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (утверждён Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ).

Нормы выработки, продолжительность ежедневной работы лицам моложе 18 лет устанавливаются в соответствии с ТК РФ (ст.ст. 92, 94, 270).

5.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего, как правило, перерывов между занятиями.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учебно-воспитательной работы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы, подготовки к занятиям и другой работы, связанной с педагогической деятельностью.

5.9. Особенности порядка направления работников в служебные командировки, размеры возмещения расходов, связанных с командировкой, определяются Положением о служебных командировках.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период, по согласованному с ними графику учебного процесса.

В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласованию с профкомом и на основании письменного распоряжения директора.

5.11. Работникам, занимающим должность «водитель автомобиля устанавливается ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (Приложение № 3).

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.13. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате и стимулировании труда работников.

5.14. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный, технический персонал (секретари учебной части, лаборанты) привлекается к выполнению работы приёмной комиссии колледжа; работники хозяйственного отдела - к хозяйственным работам, не требующим специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с работником в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- ежегодно 1 сентября в День знаний женщинам, имеющим ребёнка до 14 лет - 1 день;

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

- пенсионерам – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 10 и членам профкома - 5 календарных дней в году.

5.17.2. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом колледжа, при возможности замены работника, а в течение учебного года или по окончании учебного года путём присоединения к ежегодному отпуску.

5.17.3. Предоставлять работникам, прошедшим полный курс вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19), дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один календарный день с сохранением за работниками заработной платы.

5.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст.ст. 173, 174, 177 ТК РФ).

5.19. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.20. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания остальным работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6. Оплата и стимулирование труда**

Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края, Положением об оплате и стимулировании труда работников (Приложение № 2), условиями трудового договора («эффективного контракта»).

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников, иными локальными нормативными актами колледжа, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

6.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников включает в себя:

6.1.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы.

6.1.2. Виды и размеры повышающих коэффициентов и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования (бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности колледжа) и критерии их установления.

6.1.3. Виды и размеры выплат компенсационного характера.

6.1.4. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера.

6.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников колледжа, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты этим работникам производятся по условиям оплаты труда, установленным Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБПОУ КК «Краснодарский краевой колледж культуры».

6.4. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы (далее - оклада, ставки), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц перечислением на расчётный счет (банковскую карту) работника.

Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца - 21 числа текущего месяца, а по итогам работы за месяц - 6 числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается исходя из времени, которое работник фактически отработал (пропорционально отработанному времени) с корректировкой на коэффициент 0,87.

При определении размера выплат заработной платы за первую половину месяца учитывается: оклад (тарифная ставка) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время (например, повышающий коэффициент, надбавка за интенсивность

и высокие результаты работы, за стаж работы (выслугу лет), за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и другие).

Премии, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности, оценка которых осуществляется по итогам за установленный период, а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

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

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Месячная заработная плата работников колледжа, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

6.9. С суммы заработной платы работников работодатель ежемесячно и в полном объёме уплачивает страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда РФ по месту регистрации колледжа, Фонд социального страхования.

6.10. Работодатель устанавливает каждому работнику размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников.

6.11. По условиям труда устанавливает компенсационные выплаты в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, в том числе по отдельным профессиям на тяжёлых и вредных работах.

Уменьшение размеров компенсационных выплат за условия труда может осуществляться после проведения работодателем мероприятий по снижению уровня тяжести и вредности на данном рабочем месте и техническом оборудовании по результатам специальной оценки условий труда, проведённой в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.12. Производит оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

6.13. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчёте (ст.140 ТК РФ).

6.14. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

6.15. При временном переводе работника без его согласия на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в случаях,

перечисленных в части 2,3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.16. Работникам в возрасте до 18 лет при сокращённой продолжительности ежедневной работы оплата труда производится на уровне оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст.271 ТК РФ).

6.17. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы и условия их выплаты, определённые Положением об оплате и стимулировании труда работников, производятся в размерах не ниже установленных действующим законодательством.

6.18. Преподавателям и концертмейстерам выплаты стимулирующего характера, за исключением персонального повышающего коэффициента, стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и за выполнение функции классного руководителя, устанавливаются пропорционально объёму педагогической или концертмейстерской нагрузки.

6.19. Выплаты компенсационного характера преподавателям и концертмейстерам устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладам (за исключением минимальных повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной педагогической или концертмейстерской нагрузке.

6.20. Остальным работникам - пропорционально окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.21. Размер стимулирующих выплат утверждается комиссией по установлению стимулирующих выплат и назначению премий персонально по каждому работнику.

6.22. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определённых количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников, так и в абсолютных размерах.

6.23. В целях поощрения работников за выполненную работу в пределах экономии бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в колледже могут быть установлены премии. Виды, условия и порядок выплат премий конкретизируются в Положении об оплате и стимулировании труда работников.

6.24. При ухудшении показателей в работе стимулирующие выплаты работнику за интенсивность и высокие результаты работы, премия по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, иные поощрительные выплаты могут быть отменены, понижены или не назначены.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания (а именно: выговор), до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного



взыскания, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премия по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, иные поощрительные выплаты, в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка могут быть отменены, понижены или не назначены.

6.25. Стимулирующие выплаты и премии производятся в пределах фонда оплаты труда из бюджетных и внебюджетных средств.

6.26. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок её исчисления. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата:

- при направлении работника в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением;
- при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства;
- работникам, являющимся донорами (ст.186 ТК РФ);
- при представлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.165 ТК РФ).

Для расчёта средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, применяемые в колледже (включая выплаты из внебюджетных средств), независимо от источников этих выплат (ст.139 ТК РФ).

6.27. Локальные нормативные акты, дополняющие настоящий коллективный договор по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются работодателем по согласованию с профкомом (ст.ст. 8, 135 ТК РФ).

## **7. Дополнительные социальные гарантии и компенсации**

7.1. При наличии экономии бюджетных средств из фонда оплаты труда работодатель может выплачивать работникам материальную помощь:

- в случае смерти близких родственников (отец, мать, дети, супруги) в размере до 4000 рублей;
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам - до 4000 рублей;
- в случае значительной утраты имущества из-за стихийного бедствия (затопления и др.) при наличии подтверждающего документа о размере ущерба - до 4000 рублей;

- в случае длительного (более 30 дней) заболевания и понесенными расходами на дорогостоящее лекарство на основании документов, подтверждающих болезнь (листок нетрудоспособности) и затраты на приобретение лекарств в период болезни (квитанции об оплате, чеки) - до 2000 рублей;

- в связи с личным юбилеем 50 лет и далее каждые 5 лет в размере до 2000 рублей.

Выделение работнику материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника (в случае смерти самого работника - заявление его близких родственников, копия свидетельства о смерти) и (или) ходатайству профсоюзного комитета. Выплата производится на основании приказа директора.

7.2. Директору колледжа материальная помощь может выплачиваться в соответствии с трудовым договором и в случаях, предусмотренных Положением об оплате, стимулировании труда и оказании материальной помощи руководителям государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края. Размер материальной помощи устанавливается приказом министра культуры Краснодарского края. Выплата производится на основании приказа министра культуры Краснодарского края.

7.3. Стороны договорились, что работодатель:

7.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство); предоставлении мест в детских садах для детей работников.

7.5. Выплачивает педагогическим работникам, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в порядке и размере, предусмотренном действующим законодательством. Обеспечивает работников колледжа возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом, периодическими изданиями, выписанными для работы.

7.6. Работодатель совместно с профкомом организует и проводит культурно - массовые мероприятия: «Новый год», «День защитника Отечества», «Международный женский День 8 Марта», «День Победы», «День работника культуры», «День учителя», «День матери» и т.д.

7.7. Профком выделяет средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей работников колледжа, являющихся членами профсоюза.

7.8. Обеспечивает оздоровление и занятие спортом работников колледжа и членов их семей на базе существующих спортивно-оздоровительных сооружений:

- бесплатно предоставляет спортивный инвентарь, помещение спортзала;

- организует группы здоровья, спортивные секции.

7.9. Работодатель организует в колледже общественное питание (столовая). Совместно с профкомом организует комиссию по проверке работы столовой.

## 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить конституционное право работников колледжа на труд, на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищённое от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счёт средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если работник занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья или необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. В таких случаях за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.ст. 219, 220 ТК РФ).

Для реализации этого права составить план мероприятий по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом структурном подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

8.3. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу лиц моложе 18 лет) и периодические ежегодные медицинские осмотры всех работников колледжа в целях охраны здоровья

населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, а также предрейсовый медицинский осмотр водителей.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.4. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по колледжу, в структурных подразделениях, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью:

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль поддержания условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;

8.5. Провести специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с председателем первичной профсоюзной организации план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору.

8.6. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений (столовая, гардероб, душевые, умывальные, уборные). Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды; применять смывающие и обезвреживающие средства по Перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5.

8.7. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

8.8. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, которые вносятся в сметы расходов колледжа. Расходование этих средств производить согласно плану мероприятий по охране труда, который разрабатывается на каждый календарный год.

8.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.

8.10. Изготовить и разместить специализированные стенды по вопросам профилактики наркозависимости и противодействия распространению наркотических средств и психотропных веществ среди работников и обучающихся колледжа.

Организовать проведение специальных курсов по антинаркотическому просвещению в трудовом коллективе в рамках проведения инструктажа работников по технике безопасности и производственной санитарии, других профилактических антинаркотических мероприятий с работниками.

8.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт колледжа.

8.12. Обеспечивать работников обслуживающего персонала специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (Приложения №№ 4, 5).

8.13. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт колледжа (ст. 221 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу (с сохранением среднего заработка по месту прежней работы) на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст.220 ТК РФ).

8.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения плана мероприятий по охране труда.

8.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры, образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда при проведении проверок состояния охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.21. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков нетрудоспособности, лечение и отдых.

8.22. В период действия коллективного договора при возникновении конфликтов или по требованию большинства сотрудников колледжа профкомом и работодателем в месячный срок рассматриваются, а в случае необходимости разрабатываются и утверждаются трудовым коллективом дополнительные соглашения, направленные на улучшение условий работы, охрану труда и проведение санитарно-оздоровительных мероприятий.

8.23. Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счёт фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате и стимулировании работников.

8.24. Работодатель обязуется рассматривать материалы по всем нарушениям охраны труда и давать письменный ответ профкому в течение недели о мерах по устранению этих нарушений.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом в связи с осуществлением им своей деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением 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 им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Положения об оплате и стимулировании труда работников (ст. 135 ТК РФ) и Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. Обязанности профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст.ст. 30, 377 ТК РФ).

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

10.8. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль правильности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

## **11. Контроль выполнения коллективного договора.**

### **Заключительные положения**



11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, ежегодно отчитываются о результатах на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора не реже, чем каждые полгода на общем собрании работников.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

11.8. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **Приложение к коллективному договору**

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2. Положение об оплате и стимулировании труда работников

Приложение № 3. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск

Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Приложение № 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств

Приложение № 6. Соглашение по охране труда