

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Московской области**

**«1-ый Московский областной музыкальный колледж»
(ГАПОУ МО «1-й МОМК»)**

На 2019 год – 2021 год

От Работодателя

**Директор
ГАПОУ МО
«1-й Московский областной
музыкальный колледж»**

«_____» _____ 2019г.

_____ /Н.В. Маркелова/

От Работников

**Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ МО
«1-й Московский областной
музыкальный колледж»**

«_____» _____ 2019г.

_____ / И.Н. Дяденко /

Коломна, 2019г.

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Московской области «1-й Московский областной музыкальный колледж» (далее по тексту ГАПОУ МО «1-й МОМК»).

Коллективный договор заключен в соответствии с 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 ГАПОУ МО «1-й МОМК» 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

ГАПОУ МО «1-й МОМК» в лице директора Маркеловой Натальи Валерьевны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и профсоюзный комитет ГАПОУ МО «1-й МОМК», в лице председателя Дяденко Ирины Николаевны, действующей на основании решения общего профсоюзного собрания № _____ от «_____» _____ г., именуемой в дальнейшем «Работники», заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета (далее — профком);
- работодатель в лице директора ГАПОУ МО «1-й МОМК»

1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ).

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГАПОУ МО «1-й МОМК».

1.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора разрешаются совместно обеими сторонами.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

1) положение об оплате труда работников (приложение № 1);

2) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение № 2);

3) соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом 1-го Московского областного музыкального колледжа (приложение № 3).

1.15. Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства и взаимодействия, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики через участие профкома в вопросах трудовых отношений:

- учет 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 частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

- другие формы.

2. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

2.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основании постановления Правительства Московской области от 27 декабря 2013г. № 1186/58 (в редакции Постановления Московской области от 16.05.2014г. № 343/17).

2.2. Ставки заработной платы и должностные оклады преподавателей и концертмейстеров устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 6-ое и 21-ое число текущего месяца.

2.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» в редакции постановления Правительства Московской области от 16.05.2014г. № 343/17.

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности устанавливаются на учебный год и включаются в тарификацию. К ним относятся доплаты за:

- классное руководство согласно приказу;
- проверку письменных работ;
- заведование кабинетом;
- руководство предметно-цикловой комиссией;
- руководство творческими коллективами;
- наличие почетного звания;
- выслугу лет для библиотечных работников;
- категорию классности для водителя.

Размер этих доплат устанавливается в процентах от минимального оклада по должности в соответствующем приказе руководителя.

2.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

2.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.7. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой комплектации конкретной группы, за часы работы в которой

оплата труда осуществляется в общеустановленном порядке.

2.8.Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 234 ТК РФ, в полном размере.

2.9.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель колледжа.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.2.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет работодателя без ущерба для организации и осуществления учебного процесса;

- в случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на курсы повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные; проезд к месту обучения, кроме такси, и обратно; проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ;

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

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- с работниками, направленными на профессиональное обучение (кроме

повышения квалификации) за счет средств работодателя, заключать договор о возмещении затраченных работодателем средств, в случае увольнения прошедшего обучение ранее установленного срока (2-3 года).

IV. Трудовой договор

4.1. 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, а также отраслевыми, тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

4.2. Трудовой договор со вновь поступающими работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй – у Работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор с работником заключается:

- на определенный срок;
- 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.

4.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

4.5. Объем учебной нагрузки (преподавательской и концертмейстерской работы) устанавливается работодателем работникам в соответствии с учебными планами и программами (но не более 1440 часов) по согласованию с профкомом.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается директором колледжа.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в ежегодный основной оплачиваемый отпуск с предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, при условии сохранения Учредителем контрольных цифр приема.

При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется и преемственность преподавания предметов в группах.

4.6. Объем учебной нагрузки, установленной в начале учебного года, может быть изменен (увеличен или уменьшен) по инициативе администрации в текущем году

на начало второго полугодия в случае изменения часов по учебным планам и программам, уменьшения количества групп, сокращения контингента студентов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах.

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

4.8. Учебная нагрузка преподавателя и концертмейстера, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента и количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) - статья 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 уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статьи 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной

нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

4.12. Работодатель или его полномочный 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.

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

У. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 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.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 статья 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (статья 82 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата 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 учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.6. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших и ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. В колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

6.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовыми календарными учебными графиками, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (1440 часов в год) или 18 часов в неделю на ставку (720 часов в год) - статья 333 ТК РФ.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в академических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием.

При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом колледжа и правилами внутреннего трудового

распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиком и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и методических советов; работой по проведению родительских собраний; консультаций; оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию студентов, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейного положения и жилищно-бытовых условий.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической нагрузки и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического и методического советов и т. п.), преподаватели вправе использовать по-своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и с учетом мнения профкома по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

6.8. 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.

6.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными основными оплачиваемыми отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего

их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора колледжа.

6.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала, оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по соглашению между работодателем и работником в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ, продолжительность которого определяется приложением № 2 к Коллективному договору.

6.12.2. Предоставлять работникам по их заявлению дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства -2 дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- родителям первоклассника – 1 день (1 сентября).

Денежная компенсация при увольнении за неиспользованные дополнительные отпуска не выплачивается.

6.12.3. По семейным и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.13.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом колледжа.

6.14.Общим выходным днем является воскресенье.

6.15.Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе и в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

7.Стороны договорились, что работодатель:

7.1.Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере минимальной оплаты труда.

Обеспечивает работников бесплатным пользованием фондов библиотеки колледжа.

7.2.Организует в колледже общественное питание (буфет).

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда в качестве приложения к Коллективному договору с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- Предусмотреть на мероприятия по охране труда определенные средства.

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

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

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

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).

- В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

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

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

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

- 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 на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

- Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- Оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля по состоянию охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

- Один раз в полгода информировать коллектив колледжа о расходовании средств

социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Соблюдать трудовую дисциплину.
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда.
- Стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.3. Профком обязуется:

- обеспечивать общественный контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;
- участвовать в специальной оценке условий труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа.
- предоставлять гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов согласно действующему трудовому законодательству.

1X. Гарантии профсоюзной деятельности

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 за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом

мотивированного мнения профкома.

9.5.Работодатель обязуется предоставлять профкому безвозмездно свободные аудитории 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 (статья 377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,15 % от заработной платы (статьи 30, 377 ТК РФ).

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

9.7.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 им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

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 с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 81, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его объявления (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

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 Трудовым Кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы 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.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль по своевременному назначению и выплате работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с городским комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского

страхования.

10.10.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11.Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

11.1.Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2.Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3.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.

11.4.Все льготы, дополнительные выплаты, предусмотренные Коллективным договором, если они не предусмотрены другими федеральными законами и постановлениями Правительства, предоставляются и выплачиваются, исходя из финансовых возможностей колледжа.

11.5.В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7.Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного Коллективного договора.

***Настоящий Коллективный договор
принят на общем собрании работников колледжа
«_____» _____201_____ года***

Протокол № 1