КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГПОУ ТО

«ТУЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ

им. А.С. ДАРГОМЫЖСКОГО»

Управление экономического развития
администрации города Тулы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 1027
Дата "09" февраля 2023
Лукашина Н.В.

2022 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками ГПОУ ТО «Тульский колледж искусств им. А. С. Даргомыжского» и Работодателем.

1.2. Коллективный договор направлен на:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий работников;
- обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения;
- повышение взаимной ответственности сторон;
- создание благоприятных условий деятельности ГПОУ ТО» Тульский колледж искусств им. А. С. Даргомыжского» (далее именуемый колледж, учреждение).

1.3. Стороны коллективного договора. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Администрация колледжа в лице директора (именуемый далее «Работодатель») и Работники колледжа в лице Председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

1.4. Работники доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение (ст.ст.29, 37 ТКРФ).

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, укреплении трудовой дисциплины, социальной защиты работников колледжа, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

2.2. В настоящем коллективном договоре так же воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

2.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону уменьшения прав работников, на период действия настоящего договора в колледже соблюдаются прежние нормы.

- ведение коллективных переговоров (ст.36 ТК РФ);
- поощрение работников за добросовестный труд (ст.135 ТК РФ);
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности (ст.193 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов (в сфере труда принимаются с учётом мнения представительного органа (ст.ст.135, 372);
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

2.4. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

2.5. В соответствии со ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

2.6. Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации).

2.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации требуется относительно следующих решений:

- в случае сокращения численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, 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 позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза в случаях:
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома) (ч. 2 ст. 81 и ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания.
- о привлечении работников к сверхурочным работам без его письменного согласия в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99;
- в случае составления графиков сменности, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105);
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.5 ст.113;
- установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2, ст. 116 ТК РФ);
- об утверждении графика отпусков (ст.123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);
- об утверждении формы расчетного листка (ст.136);

- об установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст.159);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190);
- снятие в течение года дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству профкома (ч. 2 ст. 194 ТК РФ);
- рассмотрение работодателем заявления профкома о нарушении руководителем структурного подразделения, его заместителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ч.1 ст. 195 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями работодателя и уполномоченных работниками представителей от профсоюзного комитета (ч. 2, ст. 210 ТК РФ);
- решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителей председателей профкомов, в том числе структурных подразделений не ниже цеховых, не освобожденных от основной работы - только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1, ст. 374 ТК РФ);
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судах (ст. 388 и ст. 391 ТК РФ).

3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

3.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и с учётом мнения представительного органа работников, всех работников колледжа, а также всех вновь поступающих работников в течение 5 дней после приема на работу.

3.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

4. СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И СОГЛАШЕНИЯМИ

4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации(ст.40ТК РФ).

4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с

законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на колледж.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

4.3. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ (ст.44).

4.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

5.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы колледжа, повышения уровня жизни работников, стороны принимают следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения образовательного учреждения;
- издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и Тульской области, настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные и комфортные условия труда;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

Профком обязуется:

- обеспечить защиту трудовых прав работников учреждения;
- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий и охраны их труда;
- сотрудничать на принципах социального партнерства с Работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых отношений;
- принимать участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;
- содействовать реализации настоящего коллективного договора, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту)

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; способствовать повышению эффективности учебного процесса
- беречь имущество учреждения;

5.2. Работодатель, его органы и должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников организации и контроль за выполнением положений коллективного договора.

5.3. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников ТКИ.

5.4. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав (ст. 378 ТК РФ).

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙТРУДА. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

6.1. При приеме на работу Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику;
- знакомить работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в ТКИ;
- определять при заключении трудового договора права работника: срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст.57 ТК РФ.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

6.3. Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, предусмотренный ТК РФ.

6.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника (ст.59 ТК РФ)по следующим основаниям:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работников;

- с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, вновь принятыми на работу, а так же лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения.

6.5. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотии и в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя (представителя нанимателя) на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе работодателя (представителя нанимателя) также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функций дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой. 49.1 ТК РФ

Для дистанционных работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

6.6. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и в других учреждениях. Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ст.282 ТК РФ).

6.7. При продолжении трудовых отношений после окончания срока трудового договора, хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

6.8. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

6.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором (контрактом) работу, полностью обеспечивать обусловленной работой в течение действия трудового договора (контракта).

6.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). Всвязи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, необусловленной трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.72.1 ТК РФ).

6.11. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется.

6.12. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения– с указанием причин.

6.13. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы), (ст. 62 ТК РФ).

6.14. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

6.15. Прекращение трудового договора возможно:

- по соглашению сторон (пунктст.78ТКРФ);
- по инициативе работника (ст.80ТКРФ);
- по инициативе работодателя (ст. 81 ТКРФ).

6.16. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период мобилизации работника, временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, командировке, (ст.81 ТК РФ).

6.17. Беременные женщины и женщины, имеющие детей, в возрасте до трех лет(одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации ТКИ.

6.18. Расторжение трудового договора с работником членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения по предварительному представлению ему необходимых документов (ст.ст.81,373 ТК РФ).

6.19. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.20. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (председателей, их заместителей), допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

6.21. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому колледжа не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников–непозднее, чем за три месяца.

6.22. В случае увольнения по сокращению штата работников Работодатель обязуется отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст.179 ТК РФ:

- лиц предпенсионного возраста;
- проработавших на предприятии свыше 20 лет;
- одиноких матерей, имеющих детей до 16-летнего возраста, детей-инвалидов;

- лиц в возрасте до18 лет;
- отцов, воспитывающих детей до16-летнего возраста без матери;
- награжденных знаками, грамотами Министерства культуры РФ и другими государственными наградами;
- недопустимо одновременное сокращение двух работников из одной семьи;
- преимущественное право на заключение договора с ранее уволенными по сокращению штата сотрудниками, если после их высвобождения появляется перспектива предложения трудоустройства.

6.23. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется в первуюочередьрасторгнутьтрудовыедоговоры(контракты)ссовместителями.

6.24. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

6.25. При смене собственника ТКИ, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.75ТКРФ).

6.26. При реорганизации, ликвидации ТКИ, высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством.

6.27. В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение трудового договора (контракта) пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

7. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

7.1. Учебная нагрузка утверждается приказом Работодателя.

7.2. Работодатель обязан:

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации;
- во время прохождения курсов повышения квалификации, за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата;
- своевременно создавать аттестационную комиссию учреждения.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Режим рабочего времени и время отдыха работников колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601, объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей.

8.3. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя),

имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ).

8.5. Продолжительность отпусков для педагогических работников определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», методической загруженности и плана работы колледжа.

8.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, работникам моложе 18 лет – 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней.

8.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

8.8. Разделение отпуска на части возможно, только по соглашению между работником и Работодателем. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст.125 ТК РФ).

8.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст.124 ТК РФ) или представлен в другое время по соглашению с Работодателем.

8.10. Всем работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и Работодателем.

8.11. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

8.12. Преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный общий стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность (ст.335 ТК РФ).

8.13. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрастедо 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка (ст.262 ТК РФ).

8.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

9. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

9.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основании Постановления Правительства Тульской области от 23.05.2014 г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», трудовых договоров (эффективных контрактов), заключенных с каждым сотрудником колледжа.

9.2. Условия оплаты труда работников колледжа включают в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников на норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставки), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников.

9.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9.4. Оплата труда работников ГПОУ ТО «ТКИ им. А. С. Даргомыжского» формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

9.5. Оплата труда библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

9.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условия неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9.7. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ГПОУ ТО «ТКИ им. А.С. Даргомыжского», а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

9.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию определяется по результатам аттестации. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификации работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям колледжа.

9.9. Работодатель вправе устанавливать различные системы поощрения (выплат), (ст.144 ТК РФ) в соответствии с Положением о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат ТКИ с участием представительного органа профкома.

9.10. Заработная плата выплачивается зачислением денежных средств на пластиковую карту 2 раза в месяц – 3 и 18 числа, аванс не более 50% от заработной платы.

9.11. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах

произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

9.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

9.13. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

9.14. Индексация заработной платы производится Работодателем ежегодно, не реже одного раза в год. Работодатель принимает решение об индексации заработной платы в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда с учетом финансового положения.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1. В соответствии с положениями раздела «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников. В этих целях работодатель в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными актами по охране труда обязуется:

. производить обучение и проверку знаний по охране труда работников организации в порядке и сроки, установленные нормативными правовыми актами, локальными актами по охране труда;

. обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обучение. Установить сроки проведения повторных инструктажей и лиц,ответственных за их проведение;

- организовать в установленные сроки проведение периодических медицинских осмотров работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- организовать в случаях установленных приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342 «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» прохождение педагогическими работниками обязательного психиатрического освидетельствования;

- оказывать материальную помощь работникам, находящимся на реабилитационном лечении, после перенесенных операций или тяжелых заболеваний за счет средств от приносящей доход деятельности по приказу директора;

- обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере охраны труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах);

- обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима помещений;

- приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

10.2. Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.3. Стороны согласились создать на паритетных началах совместный комитет (комиссию) по охране труда из представителей работодателя и профкома численностью 4 человека и обязуются оказывать всемерное содействие работе комитета (комиссии) по охране труда (ст.218 ТК РФ).

10.4. Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников колледжа:

- осуществлять контроль за состоянием труда и отдыха.

10.5. Обязательства работников:

- соблюдать требования по охране труда;
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ).

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

11.1. Профком и Работодатель обязуются с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- содействовать организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей;

- производить выплаты по следующим основаниям: юбилейные даты (женщинам - 50, 60; мужчинам - 50, 65).

11.2. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье – 2 дня;
- вступление в брак работника, его детей – 3дня;
- проводов сына в армию – 2 дня;
- смерти близких родственников – 3дня (родителей, бабушек, дедушек, детей);
- родителям ребенка идущего в первый класс – 1день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 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 – до14календарных дней в году;
- в остальных непредвиденных обстоятельствах по предварительному согласованию с Работодателем.
- 12. Молодежная политика

- 12.1. Профком и Работодатель с учетом финансово-экономического положения организации обязуются:
- обеспечить дополнительные льготы и гарантии молодым работникам, совмещающим работу с обучением в профильных учебных заведениях;
- оказывать содействие в проведении массовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, организации досуга, отдыха и оздоровления молодежи;
- содействовать созданию в организации молодежных советов, советов молодых специалистов, мастеров, наставников.
- поощрять молодежь из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде и учебе;
- содействовать развитию научно-методического творчества молодежи;
- содействовать разработке и реализации программ наставничества и адаптации молодых работников в учреждении.

12.2 Работодатель способствует назначению и получению выплаты единовременного пособия молодым специалистам, в порядке, установленном Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников ТКИ, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

13.2. Взаимоотношения Работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на основании действующего законодательства, соглашений и коллективного договора.

13.3.Профсоюзный комитет (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1ст.11) Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

13.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизации Работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно представляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

13.5. Профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

13.6. Работодатель, должностные лица обязаны оказывать содействие профорганизации (профкому) в их деятельности.

13.7. Работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности оборудования, помещение.

13.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (см. п.3 ст. 28 Федерального закона о профсоюзах).

13.9. Работодатель взаимодействует с выборным органом первичной профсоюзной организации посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективнымдоговором.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (статья74 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

13.10. Члены профсоюзного комитета, неосвобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

Председателю ПК предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3-5 дней в год.

13.11. Работодатель ходатайствует от имени администрации по представлению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

13.12. Работодатель предусматривает денежные поощрения для председателя профсоюзного комитета колледжа (ст. 377 п. 9 ТК РФ)

13.13. Профком обязуется:
- содействовать успешному выполнению учебных программ ТКИ с целью сохранения и расширения рабочих мест;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

13.14. Профком обязуется разъяснять работникам колледжа трудовое законодательство, положения соглашений, коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3-х лет.

14.2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

14.4. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между Работодателем и представителем работников – профкомом.

14.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

14.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Для этого на паритетных началах создают комиссию, работающую по плану, утвержденному сторонами.

14.7. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов,

запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и отчитывается перед коллективом о ходе выполнения положений договора –1 раз в год.

14.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (ст.ст.54-55 ТК РФ).

14.9. При выполнении Работодателем всех условий КД профсоюзный комитет обязуется содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами.

14.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения.

Коллективный договор принят Собранием трудового коллектива ГПОУ ТО ««Тульский колледж искусств им. А. С. Даргомыжского»
«16» ноября 2022 г.

Коллективный договор подписали:

от трудового коллектива	от работодателя
Председатель ПК	Директор
ТКИ им. А.С. Даргомыжского	ТКИ им. А.С. Даргомыжского
_____ Т.В. Мурадова	_____ И.В. Лукопров
«16» ноября 2022 г.	«16» ноября 2022 г.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

16 (шестнадцать) листов
цифрами *прописью*

Должность директор

Подпись _____ / _____ /

« » _____ 20 17 г. М.П.