

Директор ГПОУ «Саратовский  
областной колледж искусств»



Н.Н. Скворцова

19 февраля 2021

Председатель профсоюзного  
комитета ГПОУ «Саратовский  
областной колледж искусств»



М.Ю. Сенина

19 февраля 2021

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ»  
НА 2021 – 2023 ГГ.

Согласовано  
от 24.02.2021  
Сенаторы  
№5

САРАТОВ

Настоящий Коллективный договор государственного профессионального образовательного учреждения «Саратовский областной колледж искусств» на 2021-2023 гг. разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закона Саратовской области от 28.11.2013 № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области», Закона Саратовской области от 19.06.1998 № 31-ЗСО «О социальном партнерстве в сфере труда», постановлением Правительства Саратовской области от 27.05.2013 № 264-П «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений культуры и искусства Саратовской области», Регионального отраслевого соглашения между Министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2020-2022 гг., Устава государственного профессионального образовательного учреждения «Саратовский областной колледж искусств».

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор государственного профессионального образовательного учреждения «Саратовский областной колледж искусств» (далее – Договор) является локальным нормативным актом, регулирующим в государственном профессиональном образовательном учреждении «Саратовский областной колледж искусств» социально-трудовые, экономические, профессиональные отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель - государственное профессиональное образовательное учреждение «Саратовский областной колледж искусств», в лице директора Скворцовой Надежды Николаевны, действующей на основании Устава, именуемый далее «Работодатель»;
- работники государственного профессионального образовательного учреждения «Саратовский областной колледж искусств» (далее – Колледж), в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя профсоюзного комитета Сениной Марины Юрьевны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации ГПОУ «Саратовский областной колледж искусств» Саратовской областной организации Российского профсоюза работников культуры, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Настоящий Договор устанавливает минимальные гарантии работникам Колледжа. Работодатель не ограничен в праве расширять эти гарантии за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.4. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, носящие информационный характер и имеющие наибольшее значение для работников Колледжа.

1.5. Положения настоящего Договора распространяются на всех работников Колледжа, в том числе его филиалов, состоящих с ними в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзной организации.

1.6. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

1.7. При смене формы собственности Колледжа настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода в собственности.

1.8. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продление действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации Колледжа настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока настоящего Договора по взаимному согласию сторон в него могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью настоящего Договора и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.12. В течение срока настоящего Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами в ходе переговоров.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 67 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовые договоры с работниками заключаются на основании формы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.».

2.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из стороны (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении, получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Колледже (филиале Колледжа));

- издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись;

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с региональным отраслевым соглашением между Министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2020-2022 гг. (далее – региональное соглашение), Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, должностной инструкцией, настоящим Договором под роспись (ст. 22 и 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. Трудовой договор с работником Колледжа, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации

2.6. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

2.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.9. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющим вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- не допускать нарушений трудового законодательства Российской Федерации;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;
- осуществлять работу по аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

### **Раздел 3. Занятость. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

3.1. Стороны договорились:

- осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников с участием профсоюзного комитета;
- создавать необходимые условия работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства для совмещения работы с обучением;
- содействуют организации профессиональной подготовки и переподготовки руководящего состава Колледжа, педагогических работников и специалистов.

3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель руководствуется действующим законодательством, в том числе:

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись,
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст. 178, 179, 189 Трудового кодекса Российской Федерации и региональным соглашением;
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости;
- направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном увольнении по сокращению.

3.3. Работникам, уволенным из Колледжа в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данном Колледже, его филиале в случае создания новых рабочих мест, а также трудоустройство во вновь создаваемых учреждениях отрасли культуры.

3.4. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда в целом по Колледжу, его филиалу, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

3.6. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда работодателя обязаны уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений.

3.7. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома Колледжа. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

3.8. Стороны договорились:

3.8.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года независимо от срока истечения квалификационной категории по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- прохождения военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

3.8.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа, филиала Колледжа;

3.8.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа, филиала Колледжа.

3.8.4. Работодатель обязан:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- в случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

#### **Раздел 4. Оплата и стимулирование труда**

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников Колледжа (Приложение № 1), которое разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Саратовской области от 31.10.2008 № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», постановлением Правительства Саратовской области от 27.05.2013 № 264-П

«Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений культуры и искусства Саратовской области», включает: должностные оклады руководителей и специалистов, ставки заработной платы, оклады рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты.

4.2. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников учреждения.

4.3. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате, установленной на территории Саратовской области, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.4. Работодатель производит выплату заработной платы работникам Колледжа не реже чем каждые полмесяца в сроки: 1-го и 16-го числа каждого календарного месяца путем перечисления денежных средств на карточные счета, открытые в банке для осуществления операций с помощью персональных банковских карт на условиях, устанавливаемых договором между Колледжем и банком. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производятся накануне этого дня;

4.5. В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6. Работодатель ежемесячно выдает работникам расчетный листок, утвержденный им с учетом мнения профсоюзного комитета, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая перерывы для отдыха и приема пищи, регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, планом работы Колледжа, планами работы цикловых комиссий, графиком сменности и графиком отпусков.

5.2. Вследствие невозможности приостановки работы учреждения в выходные дни по организационным условиям преподавателям и концертмейстерам выходные дни устанавливаются расписанием занятий в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному распоряжению директора Колледжа.

5.4. Правила внутреннего трудового распорядка являются самостоятельным локальным актом, разрабатываются и утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст.ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Педагогическим работникам Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.7. О времени отдыха стороны договорились:

5.7.1. Работодатель в соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 день;
- свадьбы работника – 5 дней;
- свадьбы детей – 3 дня;
- юбилея работника – 1 день;
- смерти членов семьи – 5 дней;
- уход за больными членами семьи не чаще 1 раза в год на основании медицинского заключения – 3 дня.

5.7.2. Работодатель в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Саратовской области предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в количестве от 3 до 10 календарных дней в зависимости от наличия финансовых средств и экономии фонда оплаты труда.

5.7.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель филиала;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по экономической работе;
- художественный руководитель;
- начальник отдела кадров;
- заведующий общежитием;
- заведующий канцелярией;
- заведующий учебной частью;
- юрисконсульт;
- инженер;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер (ведущий);
- ведущий экономист;
- водитель.

5.7.4. Работодатель в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска членам профсоюзного комитета, являющимся делегатами профсоюзных съездов, конференций в количестве 2 дней.

5.7.5. Указанные в п. 5.7.1., п.5.7.2., п. 5.7.4. настоящего Договора дополнительные отпуска включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.121 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.6. Работодатель в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в

возрасте до четырнадцати лет без матери в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней на основании заявления.

## **Раздел 6. Охрана труда**

6.1. Работодатель, руководители структурных подразделений учреждения и профсоюзный комитет обязуются совместно осуществлять:

- планирование мероприятий по охране труда, ведение документации, составление отчетности по установленным нормам;
- разработку и пересмотр инструкций по охране труда;
- административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением мер пожарной безопасности.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно заключают Соглашение по охране труда между работодателем и работниками (далее – Соглашение по охране труда) (Приложение № 2). Работодатель и профсоюзный комитет обязаны осуществлять контроль за ходом выполнения Соглашения по охране труда и регулярно отчитываться о ходе его выполнения. Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью настоящего Договора.

6.3. Работодатель и профсоюзный комитет создают на паритетных началах комиссию по охране труда, обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку по выполнению ими своих обязанностей.

6.4. Работодатель, руководители структурных подразделений учреждения обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения по условиям и охране труда, производственной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию и обеспечить:

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда и производственной санитарии, безопасность для работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении образовательного и других технологических процессов, а также безопасность используемых оборудования, инструментов и материалов;
- пожарную безопасность;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой и неотложной помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; расследование и учет в установленном порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- отстранение работников от исполнения ими трудовых обязанностей в случае отсутствия прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно выдачу:
  - специальной одежды, специальной обуви и других средства индивидуальной защиты, в соответствии с Перечнем профессий и должностей на бесплатное получение работниками



учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты) (Приложение № 3);

- смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, согласно перечню работ и профессий, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия выдачи которых устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

- контроль за правильностью применения средств индивидуальной защиты;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- организацию обучения по охране труда, проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проверку знания требований охраны труда;

- отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующими нормативными документами.

- наличие в структурных подразделениях учреждения в соответствии с характером работ нормативных и справочных материалов по охране труда и пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей, стендов и уголков по охране труда и пожарной безопасности, медицинских аптечек первой помощи, которые должны пополняться медикаментами за счет средств учреждения.

6.5. Работодатель выделяет средства на мероприятия по охране труда в соответствии с Соглашением по охране труда.

6.6. Работодатель и руководители структурных подразделений несут ответственность за обеспечение мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными актами по охране труда и здоровья.

6.7. Профсоюзный комитет вправе:

- содействовать созданию в учреждении условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

- участвовать в переговорах, проводимых в учреждении при заключении Договора и Соглашения по охране труда;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях учреждения, за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, за выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных настоящим Договором и Соглашением по охране труда;

- представлять интересы работников учреждения в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций;

- консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите их права на труд в условиях, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

- информировать работников о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, состоянии условий и охраны труда в учреждении, проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам охраны труда;

- участвовать в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда работников, в работе комиссии при расследовании несчастных случаев на производстве;

- выдавать представителям работодателя обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда, требовать от работодателя немедленного принятия мер, вплоть до приостановки работ, в случаях непосредственной угрозы жизни или здоровью работника;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в разработке проектов локальных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в установленном порядке.

6.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасными методами, приемами выполнения работ и охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством.

6.9. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работник имеет право на отказ от выполнения работ после письменного предварительного уведомления руководителя подразделения. Оплата вынужденного простоя производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.10. За нарушение требований по охране труда работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.11. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда в учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда.

## **Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Представляет в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий.

7.1.2. Ведет учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую и накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

7.1.3. Информировать работников о начисленных в их пользу страховых взносах.

7.1.4. Предоставляет работникам копии индивидуальных сведений, направленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

7.1.5. Разрабатывает мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае высвобождения их в результате ухудшения финансово-экономического положения Колледжа, а также обеспечивают условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур.

7.1.6. Поощряет работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за долголетний труд при уходе на пенсию и в связи с юбилейной датой (объявляют благодарности, награждают Почетными грамотами и ценными подарками).

7.1.7. Представляет работников по согласованию с профсоюзным комитетом за особые трудовые заслуги к государственным наградам.

7.1.8. При наличии финансовой возможности оказывает работникам материальную помощь в размере от 0,5 МРОТ до 2 МРОТ в случаях:

- тяжелого материального положения работника;

- состояния здоровья работника, требующего значительных затрат на лечение и реабилитацию;
- смерти близких родственников.

7.1.9. При наличии финансовых возможностей может оплачивать расходы на погребение работников и неработающих пенсионеров, проработавших в Колледже не менее 20 лет и не имеющих близких родственников.

7.1.10. При сокращении численности или штата работников Колледжа преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда предоставляется работникам, не получившим право на назначение пенсии.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Оказывает содействие областной организации Профсоюза по созданию новых и укреплению действующих в учреждениях первичных профсоюзных организаций.

Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, создают условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Не вмешивается в уставную деятельность профсоюзных организаций.

8.1.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении Колледжа и его структурных подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных обязанностей, прав, представляемых законодательством Российской Федерации и ратифицированными Российской Федерацией Конвенциями Международной Организации Труда.

8.1.4. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.5. Предоставляет членам выборного профсоюзного органа организации, уполномоченному профсоюза по охране труда, членам профсоюза работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения их общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.1.6. Гарантирует освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов (делегатов съездов, конференций, членов пленума), участников собраний, созываемых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством.

8.1.7. Обеспечивает при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление средств в качестве профсоюзного взноса с расчетного счета Колледжа на расчетный счет Профсоюза; перечисление средств производится в полном объеме одновременно с выдачей заработной платы.

8.1.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе совещаний, планерок и других органов оперативного управления Колледжем.

### **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.2. Предоставить профсоюзному комитету: возможность безвозмездно пользоваться отапливаемым, электрифицированным помещением Колледжа, место для хранения документации, стенд для размещения информации.

8.2.2. При наличии финансовой возможности перечислять профсоюзной организации средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении в размере, предусмотренном ежегодно утверждаемым планом финансово-хозяйственной деятельности.

8.2.3. Перечислять на счет, указанный профсоюзным комитетом, ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюзной организации.

8.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету в установленном законодательством порядке информацию о деятельности Колледжа, необходимую для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

8.2.5. Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний в согласованные сроки без нарушения нормальной деятельности Колледжа, а также необходимое для этих целей помещение.

8.3. **Стороны настоящего Договора признают** гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания) с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Колледжа – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Колледже, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Колледже, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций Колледжа – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Работа в качестве председателя, заместителей председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа считается значимой для деятельности Колледжа и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат.

8.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации Колледжа или совершения работником виновных действий, за которые федеральными законами предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений регионального соглашения.

8.6. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.7. Работодатель ежегодно информирует представительный орган работников о финансово-экономическом положении Колледжа, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора осуществляется сторонами настоящего Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

9.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Подписанный сторонами Договор с приложением в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

9.5. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 19 февраля 2021 года.