КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки»

на 2022 – 2025 гг.

«06» декабря 2021 г.

От работодателя:
Директор
ГБПОУ «Смоленское
областное музыкальное
училище имени М.И. Глинки»

_____Е.П. Грекова

М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ «Смоленское
областное музыкальное»
училище имени М.И. Глинки»

_____Е.А. Длотовская

М.П.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки».

В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия: работодатель – директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки» (в дальнейшем ГБПОУ «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки», действующий на основании Устава учреждения (далее - Устав учреждения);

представители работодателя – лица, уполномоченные директором в установленном законодательством РФ порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем ГБПОУ «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки»;

первичная профсоюзная организация – выборный коллегиальный орган работников ГБПОУ «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки», действующий на основании Устава Российского профессионального союза работников культуры Российской Федерации, являющийся полномочным представительным органом работников ГБПОУ «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки» в социальном партнерстве.

Директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки» (далее - Училище), именуемый далее "работодатель", в лице Грековой Елены Петровны, действующей на основании Устава ГБПОУ «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки», с одной стороны, и работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки», именуемые далее "работники", в лице Длотовской Елены Александровны - председателя первичной профсоюзной организации, действующей на основании Устава Российского профессионального союза работников культуры Российской Федерации, с другой стороны, договорились о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, уважения и учёта интересов сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях

труда и его оплаты, социальном обслуживании работников училища, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников училища и принятия норм, устанавливающих дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательного учреждения, в том числе и при приеме на работу, а также обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.7. Коллективный договор заключён для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности училища, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов работников училища, в том числе коллективных интересов;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- правового обеспечения взаимодействия между работодателем, коллективом работников и отдельными работниками, первичной профсоюзной организацией;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений сторон социального партнёрства;
- создания премиальной системы заработной платы и иных мер материального стимулирования работников;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- повышения уровня жизни работников.

Е.П. Грекова Е.А. Длотовская

1.8. Первичная профсоюзная организация представляет интересы не членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов.

1.9. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников училища по всем пунктам коллективного договора.

1.10. Работодатель признаёт право работников на участие в управлении училищем:

- согласование с первичной профсоюзной организацией вопросов увольнения работников по инициативе работодателя;
- проведение с первичной профсоюзной организацией консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обсуждение с Работодателем вопросов о стратегии развития училища.

1.11. Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе училища присущими профсоюзам методами и средствами.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.13. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.17. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников училища.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора все его изменения и дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в договоре.

Грекова Е.П. Грекова

Е.А. Длотовская

1.20. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

1.21. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.22. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора регулируются действующим Трудовым кодексом РФ, нормативными актами федерального органа управления образованием, федеральными законами «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в РФ», Уставом училища, настоящим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами училища.

2.2 Трудовые отношения при поступлении на работу работников оформляются заключением письменного трудового договора с учётом требования ст.57 ТК РФ.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащем, в том числе, квалификационные характеристики должностей и профессиональные стандарты.

2.6. В трудовом договоре с педагогическими работниками помимо обязательных условий трудового договора, предусмотренных ст.57 ТК РФ, определяется установленный при тарификации объем учебной нагрузки работника исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, режим и продолжительность рабочего времени, а также выплаты стимулирующего характера по результатам их деятельности.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета с письменного согласия работника.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников

устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году в соответствии с п.7.1.1 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601.

2.7. При установлении педагогическим работникам, для которых училище является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются ее объем, оговоренный в трудовом договоре, и преемственность за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

2.8. Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основных должностных обязанностей в училище, предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых училище является местом основной работы, обеспечены работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебные нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливаются на учебный год на общих основаниях и передаются на этот период для замещения другим педагогическим работникам.

2.10. В училище в связи с индивидуальными формами обучения студентов тарификация педагогических работников производится дважды в учебном году: на начало первого и начало второго полугодий.

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) – ст. 74 ТК РФ.

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

2.12. Работодатель обязуется оформлять изменения трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющимся неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора.

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

2.14. Все вопросы, связанные с сокращением численности, штата работников рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников (ст. 81 п.2, 178, 179, 180 ТК РФ).

_____Е.П. Грекова _____Е.А. Длотовская

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим договором.

2.15. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в первичную профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности или штата работников, списки сокращаемых работников, должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует первичную профсоюзную организацию, а также службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Считать критерием массового увольнения увольнение более 5 % от численности работников в течение 30 календарных дней.

2.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, помимо указанных в ст.179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшим в училище свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее года.

2.17. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3-х лет не могут быть уволены по инициативе работодателя.

2.18. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

Работодатель обязуется назначить приказом ответственное лицо за проведение регистрации заявлений работников об увольнении.

При увольнении работника все записи, внесённые в его трудовую книжку, заверяются подписью Работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью училища и подписью самого работника. Запись об увольнении по собственному желанию производится без каких-либо сокращений по пункту 3 статьи 77 ТК РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд училища. В случаях, предусмотренных

законодательством РФ, работодатель обязан при наличии денежных средств организовывать дополнительное профессиональное образование работников.

3.2. Работодатель обязуется:

- в случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ;
- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения;
- по результатам аттестации педагогических работников устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время определяется в соответствии с положениями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также расписанием учебных занятий, графиком учебного процесса.

4.2. Каникулярное время, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, является для них рабочим временем. В данный период педагогические работники осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией основной профессиональной образовательной программы в пределах нормированной части их рабочего времени.

4.3. Художественно-творческая деятельность, которой занимаются педагогические работники, способствует укреплению престижа училища. Работодатель предоставляет по заявлению педагогического работника отпуск без сохранения заработной платы (или в счет ежегодного оплачиваемого отпуска) для осуществления художественно-творческой деятельности (выступлений в концертах, фестивалях, участия в работе жюри конкурсов, конференций, проведения мастер-классов, лекций, практических занятий).

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Грекова Е.П. Грекова Е.А. Длотовская

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам Училища продолжительностью 56 календарных дней, остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. На основании ст. 116 ТК РФ устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 14 календарных дней работникам следующих должностей:

- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер;
-бухгалтер I категории;
- бухгалтер II категории;
- ведущий экономист;
- ведущий юрисконсульт;
- заведующий библиотекой;
- библиотекарь;
- инженер I категории;
- техник I категории;
- техник II категории;
- водитель автомобиля;
- заведующий канцелярией;
- делопроизводитель;
- специалист по кадрам;
- архивариус;
- секретарь учебной части;
- лаборант;
- кладовщик;
- буфетчик 4 разряда.

Дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 7 календарных дней устанеавливаются работникам, работающим по должности вахтер.

В пределах имеющихся средств, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.6. Любому работнику работодатель предоставляет право получить один раз в год отпуск для личных нужд без сохранения заработной платы в количестве 14 дней (можно по частям) согласно поданному заявлению при наличии уважительных причин.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением средней заработной платы в связи:

Грекова Е.П. Грекова Е.А. Длотовская

- со вступлением в брак самого работника - 3 дня;

- со смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 4 дня с сохранением заработной платы и до 10 дней без сохранения заработной платы;

- с рождением ребенка - 1 оплачиваемый день и до 5 дней без сохранения заработной платы;

- с юбилейной датой: 50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет - 1 день;

- с сопровождением 1 сентября детей первого класса обучения в общеобразовательную организацию – 1 день;

–с участием неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации и её членов, в мероприятиях, проводимых отраслевой профсоюзной организацией;

–с прохождением вакцинации от короновирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

4.8. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с подпунктом 4 п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ст.335 ТК РФ.

4.9. Работодатель обязуется при составлении расписания учебных занятий учитывать мнение работников, имеющих детей, которые посещают учреждения дошкольного образования.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Училища производится в соответствии с федеральным и областным законодательством:Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановление Администрации Смоленской области от 19.09.2019 г. № 546 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»;

5.2. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, должностей руководителей учреждений, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

5.3. Заработная плата перечисляется два раза в месяц на лицевые счета работников Училища.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.4. Заработная плата включает в себя:
- должностной оклад;
- компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Училища в пределах имеющихся средств на оплату труда.

5.5. Изменение должностных окладов производится:
- при увеличении стажа педагогической работы;
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при присвоении почетного звания (со дня присвоения);
-при получении образования или восстановления документов об образования со дня предоставления соответствующего документа.

5.6. Время вынужденного простоя не по вине работника оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника. О простое работник обязан уведомлять администрацию. В случае непроведения учебных часов по независящим от педагогического работника причинам оплата производится согласно тарификации.

5.7. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством РФ.

5.8. Оплата работы в выходной или праздничный день работников училища, не занимающихся педагогической деятельностью производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.9. Выплата премий осуществляется в соответствии с положением «О выплатах стимулирующего характера работникам ГБПОУ «Смоленское областное музыкальное училище имени М.И. Глинки».

Работа сотрудников в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. Выплата премии преподавателям и концертмейстерам за подготовку и участие обучающихся в конкурсах и фестивалях международного, всероссийского, регионального уровней осуществляется при согласовании

_____Е.П. Грекова _____Е.А. Длотовская

участия с председателем ПЦК и подписании заявки на участие в конкурсах или фестивалях работодателем.

5.11. Работодатель обязуется проводить безналичное перечисление профсоюзных взносов всех категорий работников училища – членов первичной профсоюзной организации на счёт Смоленской региональной организации Российского профсоюза работников культуры на основании личных заявлений.

5.12. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и её прохождения, но не более, чем в течение 1 года после выхода из указанного отпуска.

5.13. В целях обеспечения прав и свобод работников училища работодатель обязан, на основании ст. 85, 86, 87, 88, 89, 90 ТК РФ Федерального закона № 152 - ФЗ от 27. 07. 2006 года «О персональных данных», где изложено, что персональными данными является любая информация, относящаяся к определённому физическому лицу, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное социальное, имущественное положение, профессия, доходы и другая информация, утвердить список должностей, отвечающих за обработку персональных данных работников.

Список должностей работников Училища:

1. Директор;
2. Заместитель директора по учебной работе;
3. Заместитель директора по воспитательной работе;
4. Заместитель директора по методической работе;
5. Заместитель директора;
6. Главный бухгалтер;
7. Заместитель директора по АХЧ;
8. Заместитель главного бухгалтера;
9. Бухгалтер 1 категории;
10. Бухгалтер 2 категории;
11. Специалист по кадрам;
12. Заведующий канцелярией;
13. Заведующий библиотекой:
14. Работники библиотеки;
15. Ведущий экономист.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взнос в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования.

Грекова Е.П. Грекова

Е.А. Длотовска

6.2. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Училища и принимается во внимание при поощрении работников.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя, контроль за состоянием условий охраны труда осуществляется совместно с первичной профсоюзной организацией.

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, моющих средств в соответствии с отраслевыми нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организацию специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников Училища;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц областных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов РФ в области

охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда;

- выполнение предписаний должностных лиц областных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также «Инструкцию о мерах пожарной безопасности» и «Паспорт антитеррористической защищенности».

7.3. Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний и требований по охране труда;

- проходить периодические медицинские осмотры;

- своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасности условий труда и противопожарного режима.

7.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется соблюдать права профсоюзов предусмотренные ТК РФ, федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», оказывать содействие деятельности первичной профсоюзной организации училища.

8.2. Работодатель на основании личных письменных заявлений работников – членов первичной профсоюзной организации обеспечивает отчисление ежемесячно и бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% и их перечисление на счет Смоленской региональной организации Российского профессионального союза работников культуры через бухгалтерию училища.

Грекова Е.П. Грекова

Е.А. Длотовска

8.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необхо для деятельности первичной профсоюзной организации поме оргтехнику, средства связи, транспорт, возможность размещения информа

8.4. Члены первичной профсоюзной организации включаются в комиссий училища по аттестации работников, охране труда.

8.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённ основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохра средней заработной платы для выполнения общественных обязан председателю первичной профсоюзной организации – 8 часов в месяц. (по представлению председателя) – 2 часа в месяц.

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением зара платы председателя и членов первичной профсоюзной организации на вр участия в созываемых профессиональным союзом съездов, конфер собраний, краткосрочной учёбы, а также для их участия в работе выб органов профессионального союза и проводимых профсоюзом мероп на основании предоставленных документов.

8.7. Не допускается ограничение гарантированных законом соц трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная воздействия в отношении работника в связи с его членст профессиональном союзе или профсоюзной деятельности.

8.8. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установ порядке контроль соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. РФ).

8.9. Работодатель принимает решение с учётом мнения пер профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодатель настоящим коллективным договором.

8.10. Работодатель с учётом мнения первичной проф организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работ являющимися членами профессионального союза (ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным днём (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка работников ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 год его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление объема учебной нагрузки педагогических работников из количества часов учебных планов по личному заявлению работника.

Грекова Е.П. Грекова Е.А. Дл

8.11. Работодатель представляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам, касающимся трудовой деятельности работников училища.

8.12. Профсоюзное членство прекращается по собственному желанию работника на основании личного письменного заявления в первичную профсоюзную организацию. Работодатель прекращает удержание профсоюзных взносов работника на основании личного письменного заявления работника Работодателю и постановления первичной профсоюзной организации об исключении работника из членов профсоюза со следующего месяца после принятия данного постановления. Копию постановления в течение трех дней после принятия решения первичная профсоюзная организация обязана предоставить Работодателю.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

9.3. Содействовать работодателю в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

9.4. Члены первичной профсоюзной организации имеют право получать информацию у работодателя по вопросам расходования надтарифного фонда училища и фонда оплаты труда.

9.5. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников — членов первичной профсоюзной организации - за своевременным внесением в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профессионального союза в комиссии по урегулированию споров и в суде.

10. ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами, а именно:

- бесплатные юридические консультации;
- защита членов профсоюзной организации в случае индивидуальных трудовых споров;
- оформление исковых заявлений в суд;

Грекова Е.П. Грекова Е.А. Длотовская

- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюзной организации;
- запросы в архивные организации по вопросам трудовой деятельности;
- предоставление бесплатных билетов детям на новогодние утренники и обеспечение их новогодними подарками.

10.2. Льготы для членов профсоюзной организации, предоставляемые по ходатайству первичной профсоюзной организации:
- поощрение профсоюзными и государственными наградами за активную трудовую и общественную работу;
- обращение в службу занятости по переобучению и трудоустройству увольняемого работника;
- предоставление одновременного ухода в отпуск супругам и детям, работающим в училище;
- увольнение членов профсоюзной организации по инициативе работодателя только с согласия первичной профсоюзной организации.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны, подписавшие коллективный договор несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.

11.3. Разногласия и конфликты, возникающие в период действия коллективного договора и связанные с его выполнением, стороны рассматривают в 14-дневный срок.

11.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

«06» декабря 2021 г.

От работодателя:
_____Е.П. Грекова

От работников:
_____Е.А. Длотовская