



**ГЛАВА
АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД НОВОМОСКОВСК**

Комсомольская ул., д. 32/32,
г. Новомосковск, Тульская область, 301650
Тел.: (48762) 2-71-50 факс: (48762) 6-30-50
E-mail: nmadm@nmosk.ru
сайт: <http://nmosk.ru>

Об. лд. докл. № 7414-с/03-25

На № _____ от _____

**Директору ГПОУ ТО
«НМК им. М.И. Глинки»**

Скуднову А.В.

**Председателю
профсоюзной организации**

Исковской И.А.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Администрация муниципального образования город Новомосковск сообщает, что коллективный договор Государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки», заключенный 5 октября 2022 года, зарегистрирован 2 декабря 2022 года.

Регистрационный номер 78

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Глава администрации
муниципального образования**

*Исполнитель:
Консультант экономического управления
Лазарева Виктория Викторовна
тел. 27-165, Lazareva@nmosk.ru*

А.А. Бирюлин

Министерство культуры Тульской области
Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской
области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОМОСКОВСКИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ИМЕНИ М.И. ГЛИНКИ»

От работодателя:

Директор ГПОУ ТО
«НМК им. М.И. Глинки»

_____ А.В. Скуднов

« ____ » _____ 2022 г.

От работников колледжа:

Председатель профсоюзного комитета
ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки»
_____ И.А. Исковская

« ____ » _____ 2022 г.

Зарегистрирован в ТОО ПСРК

« ____ » _____ 20 г.

Рег.№ _____

Председатель _____ Н.В. Неверова

2022 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен между коллективом работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки» (далее – Колледж), представляемым профсоюзным комитетом государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки» профсоюза работников культуры Исковской Ирой Алексеевной, с одной стороны, и работодателем, в лице директора Скуднова Александром Валентиновичем (далее по тексту – Работодатель), действующего на основании Устава, с другой стороны, в целях повышения социальной защищенности, обеспечения трудовых, социальных прав работников, обеспечения стабильной и эффективной работы Колледжа в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», закона Тульской области от 02 ноября 2007 года №889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», Закона Тульской области от 30 сентября 2013 года №1989-ЗТО «Об образовании», законодательством РФ, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, исполнительной власти Тульской области.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками Колледжа и Работодателем.

1.3. Работники Колледжа, не являющиеся членами профсоюза, доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение (ст.ст.29, 37 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем:

- учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.5. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до заключения нового. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.15. Во исполнение настоящего коллективного договора работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2. Предмет коллективного договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами, соглашениями.

2.2. В целях обеспечения устойчивой работы Колледжа, повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций, Работодатель обязуется:

- обеспечивать нормальную образовательную, хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Колледжа;
- добиваться стабильности финансового положения образовательного учреждения;
- обеспечивать каждого работника по мере необходимости оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасные условия труда.

Работники обязуются:

- обеспечивать надлежащее выполнение обязанностей по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, нормативные требования по охране и безопасности труда;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга;
- содействовать поддержанию общественного порядка в учебном заведении.

2.3. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, на основании которого заключен настоящий коллективный договор, в него также вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3. Обеспечение условий труда. Прием и увольнение работников.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей (далее – Областное трехстороннее соглашение), коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

3.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.3. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязуется по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.5. Работодатель, при заключении трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору с работниками (включая заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей) Учреждения, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, указывает в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему о выполнении работниками дистанционной работы в соответствии с утвержденной программой.

3.6. Взаимодействие работника, осуществляющего дистанционную работу, и Работодателя осуществляется путем обмена электронными документами в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель и работник осуществляют взаимодействие по вопросам, связанным с выполнением работником трудовой функции, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

3.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.9. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18-ти лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.10. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки. Порядок ее определения, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.11. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

При установлении педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон, а также по инициативе Работодателя в случаях.

3.13. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

3.14. Локальные нормативные акты Колледжа по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, принимаются по согласованию с выборным органом профкома.

3.15. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информация о возможном массовом высвобождении работников направляется в службы занятости не менее чем за три месяца.

3.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию);
- проработавшие в Учреждении свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.17. Не могут быть уволены по инициативе работодателя:

Категория работников	Основания, по которым увольнение не допускается
беременная женщина	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме: - п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ (часть первая ст. 261 ТК РФ)
женщина, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме: - п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ; - п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ; - п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ; - п. 7 части первой ст. 81 ТК РФ;
одинокая мать*(1), воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет	
работник, воспитывающий без	
матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет	- п. 7.1 части первой ст. 81 ТК РФ; - п. 8 части первой ст. 81 ТК РФ; - п. 10 части первой ст. 81 ТК РФ; - п. 11 части первой ст. 81 ТК РФ; - п. 2 ст. 336 ТК РФ (часть четвертая ст. 261 ТК РФ)
родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях	
работник, находящийся на больничном или в отпуске	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме: - п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ (часть шестая ст. 81 ТК РФ)
работник, исполняющий	все случаи расторжения трудового договора по инициативе

обязанности по осуществлению правосудия в качестве присяжного заседателя	работодателя (части третьей ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 N 113-ФЗ)
член избирательной комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ) Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ этот запрет не должен трактоваться как исключающий любую возможность увольнения по инициативе работодателя; увольнение возможно, если оно вызвано поведением самого работника и не является результатом преследования лица за исполнение возложенных на него публично-значимых функций (определение от 26.10.2017 N 2330- О, определение от 28.02.2017 N 280-О, определение от 03.07.2007 N 514-О-О, определение от 16.01.2007 N 160-О-П). На такое основание увольнения, как сокращение численности или штата работников, указанный вывод Конституционного Суда РФ распространен быть не может (определение от 01.06.2010 N 840-О-О)
работник, являющийся зарегистрированным кандидатом на выборах	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 2 ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ)

3.18. Работодатель обязуется принять меры по трудоустройству работника в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом его пожеланий с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.20. Работодатель определяет по согласованию с профкомом формы подготовки работников (профессиональное обучение, профессиональное образование) и дополнительного профессионального образования, если это является условием выполнения работником определенного вида деятельности.

3.21. Работодатель обеспечивает гарантии работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, высшего образования и дополнительного профессионального образования в соответствии с действующим законодательством.

3.22. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.23. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст.178 ТК РФ).

4. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров

4.1. Учебная нагрузка на учебный год утверждается приказом Работодателя.

4.2. Администрация обязана:

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменений тарификации;
- во время прохождения курсов повышения квалификации, за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата;
- своевременно создавать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета;
- обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

4.3. Работник обязан:

- проводить продуктивную профориентационную работу среди учащихся детской музыкальной школы, детской школы искусств и их родителей;
- нести ответственность за сохранение контингента обучающихся Колледжа.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1. Режим рабочего времени работников в Колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором Колледжа, согласованными с профсоюзным комитетом. Для педагогических работников устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя, для других работников – 40 часовая рабочая неделя.

5.2. 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. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям, методической загрузке и плана работы ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.3. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). При отсутствии достаточных финансовых средств директор предоставляет работнику иной день отдыха по согласованию с работником.

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

5.5. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным или выходным днем.

5.6. Работник обязан посещать все мероприятия, проводимые в Колледже, предусмотренные Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» – 56 календарных дней; остальным работникам – 28 календарных дней и дополнительный отпуск 7 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

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

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

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться по соглашению сторон между работником и Работодателем.

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

5.12. Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической 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).

5.13. Работодатель обязуется предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

5.14. Перевод работника (ов) на дистанционную форму работы осуществляется в соответствии со ст.312.1. - 312.9. ТК РФ.

6. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

6.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением

правительства Тульской области от 23.05.2014 №263 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Положением об оплате труда работников ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки».

6.2. Выплата заработной платы работникам производится за I половину месяца 18 числа текущего месяца, за II половину - 3 числа следующего месяца в рублях посредством перечисления на зарплатную карту банка.

6.3. 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).

6.4. Работодатель определяет все виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, премирования в соответствии с Положением о премировании и других выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГПОУ ТО «НМК им. М.И.Глинки».

6.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере должностного оклада по основной занимаемой должности один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.6. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится только один раз при предоставлении любых их частей указанного отпуска. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится на основании заявления работника.

6.7. При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в данном календарном году.

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения, при подаче заявления за 2 недели до увольнения.

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

6.10. Работодатель сохраняет на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.11. Работникам, направленным на повышение квалификации, сохраняется основная заработная плата согласно трудовому договору.

6.12. Ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и правительством Тульской области, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.13. Размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской

Федерации, - не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.1.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, обучение работников правилам пожарной безопасности.

7.1.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

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

7.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

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

7.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка не менее 2/3 (ст.157 ТК РФ).

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

7.1.12. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.14. Предоставлять 1 день с сохранением оплаты труда для проведения диспансерного обследования работников в поликлинике.

7.1.15. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), 2 (два) оплачиваемых дня отдыха.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.4. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена работнику по его просьбе.

7.5. Работодатель обеспечивает нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учебных корпусов в соответствии с нормами СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания». В случаях несоответствия температурного режима (ниже + 15);

- в учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;

- в помещениях отделов, лабораторий сократить продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы если температура воздуха на рабочем месте составляет 30° С, то продолжительность рабочего дня не может превышать 5 ч, 31° С – 3 ч, 32° С – 2 ч, а 32,5° С – 1 ч. (СанПиН 2.2.4.548-96 "Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений").

Структурные подразделения Колледжа оснащаются медицинскими аптечками (с набором лекарств первой необходимости) в соответствии с заявками.

Соответствующие службы, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам руководителей структурных подразделений, проводят замеры освещенности, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления.

Заместитель директора по безопасности и хозяйственной деятельности и специалист по охране труда обеспечивают контроль вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с действующими ГОСТами и ССБТ (Федеральный закон №ФЗ-52 от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» - статья 32).

8. Социальные гарантии

8.1. Работодатель ходатайствует перед органами социального страхования о выделении средств на приобретение путевок в санатории, дома отдыха, пансионаты для детей работников Колледжа.

8.2. Работодатель выплачивает юбилярам (50, 55, 60, 70, 75 – женщинам, 50, 60, 70, 75, 80, - мужчинам) денежные премии из средств Колледжа.

8.3. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные ст. 128 ТК РФ.

8.4. За преподавателями (концертмейстерами), имевшими ведомственные и Государственные награды, ушедших на пенсию из ГПОУ ТО «НМК им. Глинки», могут быть сохранены данные выплаты в виде ежегодных или разовых выплат за счет внебюджетного фонда ГПОУ ТО «НМК им. Глинки» (выплаты устанавливаются из расчета максимальной оплаты труда с учетом высшей квалификационной категории и стажа педагогической работы более 20 лет).

8.5. Учитывая многолетний и добросовестный труд 1 раз в год при экономии фонда оплаты труда, Работодатель может выплачивать материальную помощь не работающим пенсионерам, ушедшим на пенсию по возрасту.

8.6. С целью стимулирования и привлечения для работы в Колледже молодых преподавателей, концертмейстеров, всем молодым преподавателям, концертмейстерам (со стажем работы не свыше пяти лет после окончания учебного заведения) Работодатель выплачивает ежемесячную выплату в размере 5000 рублей.

8.7. Работникам, отработавшим в колледже при увольнении по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию устанавливается выплата «За многолетний и добросовестный труд»:

свыше 10 лет - в размере одного должностного оклада;

свыше 20 лет - в размере двух должностных окладов;

свыше 30 лет - в размере трех должностных окладов;

8.8. Предоставление единовременной выплаты производится по заявлению работника с приложением копий подтверждающих документов в следующих случаях:

а) смерти его близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) в размере не свыше двух должностных окладов.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

9.3. Профсоюзный комитет действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством РФ (ст.19 Конституции РФ, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.12.1996 г. №10 – ФЗ (далее Федеральный закон о профсоюзах), ТК РФ).

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

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

9.6. Через средства информации, имеющиеся в Колледже, профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

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

9.8. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности оборудование, помещение.

9.9. 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).

9.10. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, руководитель профсоюзного комитета, действующего в ГПОУ ТО «НМК им. Глинки» (председатель профкома) без согласия Областного комитета Профсоюза работников культуры.

9.11. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей и членов профсоюзных органов ГПОУ ТО «НМК им. Глинки» (председателя профсоюза) только с предварительного согласия Тульского Областного комитета Профсоюза работников культуры.

9.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в создаваемые в ГПОУ ТО «НМК им. Глинки» совместных комитетах по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации (п.4 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

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

Председателю профсоюзного комитета предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня в год.

9.14. 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.

9.15. Профком обязуется:

- содействовать успешному выполнению учебных программ ГПОУ ТО «НМК им. Глинки» с целью сохранения и расширения рабочих мест;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдение работниками Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;
- разъяснять работникам ГПОУ ТО «НМК им. Глинки» трудовое законодательство, положения соглашений, коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

9.16. Члены профсоюза имеют право на:

- бесплатную юридическую помощь;
- награды и поощрения федерального, регионального и муниципального уровня по ходатайству профкома;
- приобретение дважды в год путёвок для отдыха и лечения со скидкой 20% членам профсоюза и членам их семей по программе «Профсоюзная путёвка» на всей территории Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

10.3. В соответствии со ст. 43 ТК РФ стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительным соглашением сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 3-х дней с момента его подписания.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со ст. 51 ТК РФ.

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива ГПОУ ТО «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки».

Протокол № _____ « ____ » _____ 20 __ г.

Коллективный договор подписали:

Председатель профсоюзного комитета ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки»	Директор ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки»
--	---

_____ И.А. Исковская

_____ А.В. Скуднов