



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОД НОВОМОСКОВСК**

Комсомольская ул., д. 32/32,  
г. Новomosковск, Тульская область, 301650  
Тел.: (48762) 2-71-50, факс: 6-30-50  
E-mail: nmadm@nmosk.ru  
<https://novomoskovsk-r71.gosweb.gosuslugi.ru>

07.04.2026 № 4582-оп/03-03-03

На № \_\_\_\_\_

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

**Скуднову А.В.**

**Председателю первичной  
профорганизации**

**Сидоровой Е.П.**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о регистрации коллективного договора**

Администрация муниципального образования город Новomosковск сообщает, что коллективный договор государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новomosковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки», заключенный 06 февраля 2026 года, зарегистрирован 06 апреля 2026 года.

Регистрационный номер 6

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

**Заместитель главы  
администрации  
муниципального образования  
город Новomosковск**



**Ф.С. Сизов**

Исп. Лазарева В.В.,  
ведущий экономист экономического управления,  
тел. +7 (48762)27165

Министерство культуры и туризма Тульской области  
Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской  
области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки»  
(ГПОУ ТО «НМК им. 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*  
А.В. Скуднов

« 06 »

2026 г.



От работников колледжа:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки»

*Е.П. Сидорова*  
Е.П. Сидорова

« 06 »

2026 г.

Зарегистрирован в ТОО ПСРК

« 18 » февраля 2026  
Рег. № 64/26

Председатель



2026 год

## **1. Общие положения**

1.1. Коллективный договор разработан и 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 в лице председателя первичной профсоюзной организации Сидоровой Елены Петровны, с одной стороны, и работодателем, в лице директора, Скуднова Александра Валентиновича (далее по тексту – Работодатель), действующего на основании Устава, с другой стороны, в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», правовыми актами органов исполнительной власти Тульской области и органов местного самоуправления в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры и туризма Тульской области, решения трудовых, социальных, профессиональных и экономических проблем работников.

Стороны Коллективного договора в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные отраслевым Соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на соответствующий период, областным трехсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей на соответствующий период, отраслевым Соглашением между Министерством культуры и туризма Тульской области и Тульской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на соответствующий период.

В целях дополнительной социальной поддержки педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры и туризма Тульской области, Стороны Коллективного договора, в пределах своих полномочий, принимают на себя обязательства, закрепленные в отраслевом Соглашении между Министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на соответствующий период.

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 профсоюзе 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 ухудшать положения действующего коллективного договора и 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, выделения) 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.

1.16. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» Иностраный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

## **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.

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. Перевод работника (ов) на дистанционную форму работы осуществляется в соответствии со ст.312.1.- 9. Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.8. 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".

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

3.10. 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.

3.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 (далее – Приказ № 269).

3.11.1. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (преподавателям), объем годовой учебной нагрузки устанавливается в соответствии с пунктом 12 Приложения №1 к Приказу № 269, исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы.

3.11.2. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта (преподавателям, педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям), объем учебной нагрузки устанавливается в соответствии с пунктом 11 Приложения №1 к Приказу № 269, исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.11.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам в соответствии с пунктом 6 Приложения №1 к Приказу № 269.

3.11.4. Для целей тарификации и планирования нагрузки концертмейстерам, осуществляющим педагогическую работу по образовательным программам среднего профессионального образования, исходя из продолжительности учебного процесса, составляющей 40 недель в учебном году, за полную ставку заработной платы принимается расчетный годовой объем педагогической работы, составляющий 960 часов: (24 часа/нед. x 40 недель). Оплата труда концертмейстеров производится пропорционально фактически выполненному годовому объему работы в соответствии с пунктом 18 Приложения №1 к Приказу № 269. Месячная заработная плата рассчитывается исходя из размера ставки и является гарантированной выплатой, независимо от неравномерности распределения нагрузки по месяцам в пределах установленного годового объема.

3.11.5. Указанная в пунктах 1.11.1 – 1.11.4 учебная нагрузка (объем педагогической работы) утверждается локальным нормативным актом Колледжа (тарификацией) на учебный год и оговаривается в трудовом договоре.

3.11.6. Объем учебной нагрузки, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением его снижения по основаниям, предусмотренным пунктами 5 и 6 Приложения №2 к Приказу № 269 (связанным с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов).

3.11.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме (пункт 7 Приложения №2 к Приказу № 269).

3.11.8. Учебная нагрузка, выполненная педагогическим работником в порядке замещения временно отсутствующего работника:

- при продолжительности замещения не более двух месяцев оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты (пункт 19 Приложения №2 к Приказу № 269);
- при продолжительности замещения свыше двух месяцев объем учебной нагрузки уточняется со дня его начала путем заключения

дополнительного соглашения к трудовому договору, и производится перерасчет месячной оплаты труда (пункт 20 Приложения №2 к Приказу № 269).

3.11.9. Перерасчет заработной платы в связи с изменением объема учебной нагрузки (педагогической работы) производится, начиная с месяца, в котором произошло указанное изменение.

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

3.13. 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.

3.14. 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 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.15. 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	

<p>работник, воспитывающий без матери ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- п. 7.1 части первой ст. 81 ТК РФ;</li> <li>- п. 8 части первой ст. 81 ТК РФ;</li> <li>- п. 10 части первой ст. 81 ТК РФ;</li> <li>- п. 11 части первой ст. 81 ТК РФ;</li> <li>- п. 2 ст. 336 ТК РФ (часть четвертая ст. 261 ТК РФ)</li> </ul>
<p>работник, находящийся на больничном или в отпуске</p>	<p>все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме: - п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ (часть шестая ст. 81 ТК РФ)</p>
<p>работник, исполняющий обязанности по осуществлению правосудия в качестве присяжного заседателя</p>	<p>все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (части третьей ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 N 113-ФЗ)</p>
<p>член избирательной комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании</p>	<p>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 исключаящий 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-</p>

референдума	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)

3.16. 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.

3.17. 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.

3.18. 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.

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

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

3.21. 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).

3.22. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 №379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты 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 просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям, методической загруженности 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 Минпросвещения России от 04.04.2025 №268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения".

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. Работодатель вправе предоставлять возможность членам семей участников СВО работать в особых условиях (по индивидуальному гибкому графику, дистанционные формы занятости, сокращенная рабочая неделя и т.д.) на период нахождения СВО.

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

5.6. 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.

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

5.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. №415 "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».

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

5.10.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.

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

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

5.13. 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).

5.14. 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).

5.15. Супруге (супругу) отпуск может быть предоставлен одновременно с отпуском участника СВО.

5.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полutorном размере оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы – в двойном размере оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

5.17. При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о премировании и других выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки» и Положением об оплате труда работников ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки».

## **6. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты**

6.1. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, Постановлением Правительства Тульской области № 263 от «23» мая 2014 г. «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области», Положением об оплате труда работников ГПОУ ТО «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки», Положением о премировании и других выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГПОУ ТО «Новомосковский музыкальный колледж имени 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». Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Организации.

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. Работодатель обеспечивает реальное повышение заработной платы работников путём проведения 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 (ст.134 ТК РФ).

6.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной **1/150 плюс один пункт** (п.2.3.1. Областного трехстороннего соглашения между Правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей (с изменениями на 11 октября 2024 года) действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ ).

## **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. Указом Губернатора Тульской области от 15.06.2021 № 62 (в ред. от 25.10.2021) «О дополнительных мерах, принимаемых в связи с введением режима повышенной готовности на территории Тульской области» также предусмотрена соответствующая рекомендация работодателям Тульской области освободить работников, проходящих вакцинацию против COVID-19, от работы на 2 дня с сохранением заработной платы.

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. При наступлении Юбилейной даты (50,55,60,65,70,75,80 лет-женщинам, 50,60,65,70,75,80-мужчинам) выплачивается денежная премия из средств от приносящей доход деятельности в размере 4000,00 рублей.

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

8.4. 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.

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

свыше 20 лет - в размере одного должностного оклада;

свыше 30 лет - в размере двух должностных окладов.

8.6. 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 20 000 (двадцать тысяч) рублей.;

б) при регистрации брака в размере - 5 000 (пять тысяч) рублей;

в) при рождении ребенка в размере - 5 000 (пять тысяч) рублей.

8.7. Работникам колледжа, в т.ч. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, на основании личного заявления, может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь работнику оказывается в случае создавшейся трудной жизненной ситуации, в т.ч. на лечение работника.

Материальная помощь может быть оказана один раз в текущем календарном году на основании приказа директора колледжа при наличии письменного заявления работника.

Размер материальной помощи определяет директор колледжа в каждой конкретной ситуации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и оказанию материальной помощи. Максимальный размер выплаты - до 2 (двух) должностных окладов.

Решение об оказании директору материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления директора.

Выплата материальной помощи производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год.».

8.9. В целях социальной защиты сохранить на один года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим и административным работникам учреждения, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- временной длительной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- возобновления 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.

## **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 Общероссийского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации – исключить. Деятельность первичной профсоюзной организации отражена в Уставе ОПК. 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 (ст.377 ТК РФ). 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, соблюдению 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;
- со скидкой до 35% (в зависимости от сезона) членам профсоюза и членам их семей по программе «Профсоюзная путёвка» на территории Тульской области в санатории «Краинка» и «Егнышевка».

## **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. Дополнения в Коллективный договор с указанием срока их действия могут быть внесены в любое время его действия дополнительным соглашением сторон в порядке, установленном ст. ст. 41, 44 Трудового кодекса РФ.

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

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

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки».

Протокол № \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

### **Коллективный договор подписали:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГПОУ ТО «НМК им. М.И. Глинки»

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

\_\_\_\_\_ Е.П. Сидорова

\_\_\_\_\_ А.В. Скуднов