

От администрации:

Директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств»



Т.В.Горбачева
2024 г.

Согласован.

Председатель Ставропольской краевой организации общероссийского профсоюза работников культуры



Е.Ю.Логачева
2024 г.

От трудового коллектива:

Председатель профкома государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств»



О.М.Новикова
2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края
«Ставропольский краевой колледж искусств»
на период с 03 апреля 2024 года по 02 апреля 2027 года
(на 3 года)

УТВЕРЖДЕН

на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств»

02 апреля 2024 года

г. Ставрополь
2024 год



С.И. Карпиавцева С.И.

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	4
3. ОПЛАТА ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ	6
4. ОХРАНА ТРУДА	7
5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	11
6. ПРИЕМ НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЕ С РАБОТЫ	12
7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	13
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	14
9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА	17
10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	18
Приложение 1.....	19
СОСТАВ КОМИССИИ по регулированию социально-трудовых отношений в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств»	19
Приложение 2.....	20
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств»	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключается между «Работодателем» в лице директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств» Горбачевой Татьяны Владимировны, и «Работниками» колледжа в лице профсоюзного комитета и председателя профсоюзного комитета Новиковой Ольги Михайловны, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор предусматривает более высокий уровень прав и гарантий членам трудового коллектива, чем предусмотрено законодательством. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (ст.9 ТК РФ).

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе, оплаты труда, материального поощрения и материальной помощи, охраны труда, режима труда и отдыха, приема на работу и увольнения с работы, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (ст.8 ТК РФ).

Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового кодекса РФ, Федеральных законов и закона Ставропольского края «О социальном партнерстве», Тарифных соглашений, других нормативных актов.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа (ст.43 ТК РФ), а также на лиц, поступающих на работу после его заключения.

При выполнении работодателем положений коллективного договора профсоюзный комитет не выступает организатором коллективных действий и содействует «Работодателю» в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами в объеме их компетенции.

Работники предоставляют право профсоюзному комитету подписание коллективного договора, а также договариваться с Работодателем о внесении в него изменений и дополнений.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем Работников колледжа, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе колледжа, а также высокопроизводительному и качественному труду присущими профсоюзам методами и средствами.

Все условия коллективного договора являются обязательными для сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить или изменить выполнение принятых на себя обязательств.

Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Коллективный договор разработан на основании следующих нормативных актов:
Конституции Российской Федерации;
Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Закона Ставропольского края от 30 июля 2013 г. № 72-кз «Об образовании»;

Отраслевых тарифных соглашений (федерального, краевого, городского);

Отраслевого соглашения по государственным учреждениям культуры Ставропольского края, находящимся в ведении министерства культуры Ставропольского края на 2023-2025 годы;

других нормативных правовых актов Российской Федерации.

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

Содержание и структура коллективного договора согласована сторонами. Коллективный договор состоит из разделов.

В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный и на определенный срок (срочный трудовой договор).

Работодатель может принять Работника по трудовому договору с указанием срока его действия, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его выполнения, или интересов Работника, а также в случаях непосредственно, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работника по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

Работодатель, в лице директора колледжа, распределяет учебную нагрузку на текущий учебный год преподавателям и концертмейстерам колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с Уставом колледжа, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников колледжа, рассматриваются Работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета. В случае сокращения численности или штата работников Работодатель обязуется заблаговременно не позднее, чем за 2 месяца представить в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют:

лица предпенсионного возраста (3 года до пенсионного возраста);

имеющие непрерывный стаж работы свыше 15 лет;

одиноким матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;

отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста.

2.3. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе Работодателя по всем основаниям производится по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа (ст.82 ТК РФ).

2.4. Работодатель ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов, исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года. Принимает меры по соблюдению рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Работодатель утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов, руководствуясь положением «О трудоустройстве инвалидов в ГБПОУ СК «СККИ».

2.5. Обязательства сторон.

2.5.1. Работодатель обязан:

строго руководствоваться Уставом колледжа;

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты; условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда;

улучшать материально-техническую базу колледжа и его отделений в соответствии с имеющимися денежными средствами;

составлять расписание занятий в соответствии с учебными планами до начала семестра;

осуществлять постоянный контроль над ходом учебного процесса. С этой целью сотрудники учебной части, председатели цикловых комиссий отделений колледжа, регулярно, не реже одного раза в семестр, посещают отделения, контролируют: ход учебного процесса, присутствие на рабочем месте преподавателей и концертмейстеров, своевременность оформления учебной документации, ведение воспитательной работы, прохождение промежуточной аттестации;

организовывать своевременное замещение временно отсутствующих преподавателей, концертмейстеров;

оказывать методическую и организационную помощь отделениям;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

согласовывать наиболее важные вопросы деятельности колледжа с Советом колледжа;

проводить постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5.2. Члены трудового коллектива обязаны:

строго руководствоваться Уставом колледжа;

в установленный срок выполнять в полном объеме служебные поручения;

четко соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, должностные инструкции;

бережно относиться к материальным ценностям колледжа, рационально эксплуатировать оборудование и инвентарь, экономить электроэнергию;

вести методическую работу по наиболее важным направлениям, внедрять результаты методических разработок в учебный процесс, осуществлять регулярные публикации по этим вопросам;

проводить занятия с максимальной эффективностью, руководствоваться в работе достижениями современной отраслевой науки, формировать специалиста с высокими нравственными и морально-этическими началами;

своевременно и правильно вести и сдавать учебную документацию, сдавать журналы и годовые отчеты заместителю директора по учебной работе в установленные администрацией колледжа сроки;

в своей практической деятельности обеспечивать преемственность преподавания различных дисциплин;

ежегодно предоставлять результаты флюорографии;

сообщать о начале времени нетрудоспособности администрации колледжа (в учебную часть, бухгалтерию, отдел кадров, председателю цикловой комиссии) в 1-ый день невыхода на работу.

2.5.3. Профсоюзный комитет обязан:

не допускать нарушения трудовых прав работника;

оказывать консультативную помощь сотрудникам колледжа в вопросах трудоустройства и увольнения;

обеспечивать сотрудников колледжа бесплатной юридической консультацией и правовой защитой, связанной с их непосредственной трудовой деятельностью;

способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному качественному выполнению трудовых обязанностей.

3. ОПЛАТА ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ).

3.2. Система оплаты труда определяется постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», Положением об оплате труда, материальном поощрении и материальной помощи работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств», иными правовыми актами.

Заработная плата работника складывается из:

должностного оклада, тарифной ставки;

доплаты за работу в колледже;

надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образования (государственных или (и) муниципальных);

надбавки стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты труда);

доплаты за совмещение профессий (должностей);

доплаты за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни;

почасовой оплаты (для преподавателей и концертмейстеров);

премии;

других выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами.

Должностные оклады устанавливаются работникам согласно штатному расписанию управленческого и административно-хозяйственного персонала, утвержденному директором.

3.3. Работодатель обязуется:

выплачивать заработную плату 2 раза в месяц (7 и 22 числа), исходя из фактически отработанного времени;

выплачивать заработную плату работникам в кассе колледжа, либо перечислять на указанный работником счет в банке;

вести на каждого работника карточку-справку, где указываются составные части заработной платы, причитающиеся работнику за соответствующий период, размер произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выплате;

выдавать работнику расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня;

оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала;

устанавливать размеры тарифных ставок преподавателям и концертмейстерам колледжа соответствующие квалификационным категориям (либо без категории) по должностям «преподаватель», «концертмейстер»;

оплачивать труд каждого работника в зависимости от личного трудового вклада и качества труда;

производить выплату работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

производить оплату труда работников колледжа, а также устанавливать различные виды стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом;

при образовании экономии фонда оплаты труда премировать работников с учетом Положения об оплате труда, материальном поощрении и материальной помощи работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств», по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа и комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

устанавливать норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для преподавателей колледжа в размере 720 педагогических часов в год, норму часов концертмейстерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть концертмейстерской работы) для концертмейстеров колледжа в размере 960 концертмейстерских часов в год;

устанавливать тарификационную нагрузку менее чем за норму часов за ставку заработной платы только с согласия работника, если это не связано с сокращением финансирования по контингенту;

соблюдать требование законодательства о том, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы труда, установленного законодательством Российской Федерации и величины прожиточного минимума в Ставропольском крае для трудоспособного населения, установленной законодательством Ставропольского края. В случае если на дату начисления месячная заработная плата работника ниже указанных величин, то производить доплату до размера, установленного законодательством, пропорционально отработанному времени.

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

4.2. Работодатель обеспечивает:

соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;

своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства;

информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

ведение перечня нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников работы, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников;

анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда;

сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

4.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

4.4. Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственной инспекциям труда в Ставропольском крае).

4.5. Работник имеет право:

на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение, в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя, средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

4.7. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты и т.д.;

следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4.8. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, режим работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств», действующим законодательством Российской Федерации, а также Положением о режиме рабочего времени административно-управленческого и обслуживающего персонала, согласно которым установлено:

для преподавателей и концертмейстеров – 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем и согласно расписанию учебных занятий;

для административно-управленческого персонала – 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

для обслуживающего персонала – 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) и рабочая неделя по скользящему графику с предоставлением выходных дней по графику.

для профессии «водитель» - ненормированный рабочий день.

В периоды зимних каникул, летней сессии преподаватели и концертмейстеры привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов.

Режим рабочего времени в каникулярный период устанавливается администрацией колледжа в соответствии с распоряжениями директора, графиками работы, размещенными в фойе учебных корпусов, с указанием её характера.

5.2. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час для административного, управленческого и обслуживающего персонала.

К нерабочим праздничным дням относят (ст.112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество;

23 февраля – День Защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

День поминаения усопших (Радоница) закон Ставропольского края от 23 июня 2016 г. № 60-кз «Об объявлении в Ставропольском крае нерабочим (праздничным) днем для поминаения усопших (Радоницы)».

Работодатель один раз в год гарантирует предоставление Дня здоровья с целью проведения оздоровительных мероприятий и поддержания здоровья работников.

5.3. Работникам предоставляются:

5.3.1. Оплачиваемые отпуска:

ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466);

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня.

5.3.2. Работники, в связи с производственной необходимостью, отзываются из отпуска по их согласию. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть реализована в соответствии со ст. 125,126 ТК РФ.

5.3.3. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника во время отпуска, в других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ;

5.3.4. По соглашению между работодателем и работником ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.3.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.3.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в случаях, предусмотренных ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации.

При приобретении путевки на санаторно-курортное лечение Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы или части ежегодного основного оплачиваемого отпуска, если это не отразится на нормальном ходе работы колледжа.

5.5. Преподаватели не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, и с сохранением за ними нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

5.6. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом колледжа изменение режима работы подразделений, работников колледжа по причине сокращения финансирования и другим вопросам, предусмотренным Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6. ПРИЕМ НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЕ С РАБОТЫ

6.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При заключении трудового договора, лицо, поступившее на работу, должно предъявить следующие документы, согласно ст. 65 ТК РФ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

сведения о трудовой деятельности (основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии) вместе с трудовой книжкой или взамен ее (в соответствии со ст.66.1 ТК РФ);

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, подтверждение наличия квалификационной категории;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной в порядке и по форме, которая устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел;

дополнительные документы, учитывая специфику работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель:

знакомит работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности согласно должностной инструкции;

проводит инструктаж по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности.

6.2. Соответствие работников требованиям к образованию и стажу, содержащимся в профессиональных стандартах, являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе Требования к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.3. Перевод работников допускается с соблюдением требований, предусмотренных ст. 72, 72.1., 72.2., 73 ТК РФ.

6.4. Трудовой договор, может быть, расторгнут по основаниям, представленным в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ст.80 ТК РФ).

Если Работник не работал в день увольнения, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель:

определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа;

с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития колледжа.

7.2. Работодатель обязуется:

организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), обеспечивать финансовые средства на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников колледжа;

повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы, за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы;

работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме;

организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края;

по результатам аттестации устанавливать педагогическим работникам тарифные ставки оплаты труда, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы на ОПС, ОМС и ОСС;

8.1.2. Юбилеям (50, 55, 60, 65 и далее через пять лет) выплачивать премии в абсолютном значении в размере от 3000 рублей, при наличии экономии фонда оплаты труда, согласно Положению об оплате труда, материальном поощрении и материальной помощи

работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств»;

8.1.3. Предоставлять выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случае расторжении трудового договора при определенных условиях, регламентированных в ст. 178 ТК РФ;

8.1.4. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно средства в размере 1% от заработной платы работника, являющегося членом профсоюзной организации;

8.1.5. Оказывать работникам материальную помощь согласно Положению об оплате труда, материальном поощрении и материальной помощи работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств» при наличии экономии фонда оплаты труда;

8.1.6. Выполнять меры социальной поддержки для лиц, совмещающих трудовую деятельность с семейными обязанностями:

по желанию женщины, а также отца ребенка, бабушки, деда или другого родственника, опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать, в том числе на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по уходу за ребенком,

сохранять место работы (должность) на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет как самой женщине, имеющей ребенка, так и лицам, фактически осуществляющим уход за ребенком. Время отпуска засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости),

предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работникам - родителям (опекунам, попечителям) для ухода за детьми-инвалидами, в соответствии с правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 г. № 1048. Оплату каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производить в размере среднего заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году на основании письменного заявления работника предоставляется:

одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет;

одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет

отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет

неиспользованные дополнительные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускать (за исключением увольнения по п. 1,5-8,10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК или п. 2 ст. 336 ТК),

согласно ч. 2 ст. 259 ТК направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускать только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом указанные женщины должны быть под расписку ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни,

гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (опекунов, попечителей) согласно ст.264 ТК РФ «Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери».

8.1.7. Для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять работникам:

достигшим возраста сорока лет один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка,

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, предоставлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.1.8. Проводить ежегодные мероприятия по профилактике борьбы с наркоманией и СПИДом.

8.2. При полном обеспечении всех нуждающихся студентов местами в общежитии и при наличии свободных мест, сотрудникам колледжа, а также сотрудникам правоохранительных органов и представителям учредителя по решению администрации могут предоставляться комнаты в блоках.

8.2.1. Основанием для вселения в предоставляемое жилое помещение является ордер и договор найма жилого помещения, заключаемый на год. Договор найма жилого помещения заключается на период трудовых отношений с работником, прекращение трудовых отношений является основанием прекращения договора найма жилого помещения в общежитии.

8.2.2. Вопрос о пребывании сотрудников в общежитии рассматривается ежегодно.

8.2.4. Администрация колледжа вправе прекратить договор найма жилого помещения с работником при нехватке мест для студентов в общежитии, предупредив работника за 1 месяц до выселения, при нарушении правил проживания в общежитии – за три дня.

8.3. Администрация вправе отчислять денежные средства Профсоюзу для организации профсоюзной организацией колледжа социально-культурных мероприятий, при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов, за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанные денежные средства могут быть направлены на:

- мероприятия по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат колледжа, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и т.д.,

- социально-культурные мероприятия,

- единовременную выплату семье умершего работника,

- выплату в связи с необходимостью лечения работника, члена его семьи,

- другие цели.

8.3.1. Профсоюзный комитет совместно с администрацией колледжа обязуется организовывать и проводить новогодние мероприятия для детей сотрудников колледжа.

Администрация колледжа направляет денежные средства от приносящей доход деятельности (при их наличии) на приобретение детских новогодних подарков детям сотрудников в возрасте от 0 до 14 лет.

8.3.2. Профсоюзный комитет содействует обеспечению работников колледжа и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение и отдыха, а также организации коллективного отдыха. Администрация колледжа по возможности предоставляет транспорт для выезда к местам отдыха.

8.3.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом колледжа проводит разъяснительную работу по вопросам прав застрахованных лиц, реализации ими пенсионных прав.

8.6. Администрация и руководители структурных подразделений являются инициаторами представления работников к наградам различных уровней. Решение о представлении работника к награде принимается общим собранием трудового коллектива при условии соблюдения положения о данных наградах и сроков представления к награде.

8.7. В целях привлечения и закрепления в колледже молодых специалистов работодатель предусматривает стимулирование их труда в течение первых трех лет работы.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

9.1. Стороны признали необходимым:

права и гарантии деятельности профсоюзного комитета (первичной профсоюзной организации) определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

предусматривать участие представителей сторон коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанным с содержанием коллективного договора, его выполнении, предоставлением друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников колледжа.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочный представитель обязаны:

соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзного комитета в колледже;

заключать коллективный договор в колледже;

гарантировать ежемесячно бесплатное перечисление профсоюзных взносов через бухгалтерию колледжа безналичным путем на расчетные счета профсоюза. Перечисление средств производить в полном объеме, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

не препятствовать представителям профсоюзного комитета в посещении подразделений колледжа, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

предоставить профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы в том числе:

работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются;

увольнение по инициативе работодателя, изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются;

работа на выборной должности председателя профсоюзного комитета и в составе вышестоящего профсоюзного органа признается значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении;

увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случая полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных дей-

ствий, за которое федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.4. Председателю профсоюзного комитета предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня для подготовки проекта, заключения, осуществления контроля коллективного договора.

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что текст коллективного договора в течение 30 дней должен быть доведен до сведения всех работников колледжа.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива в форме отчета со стороны представителей профкома и представителей администрации колледжа.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем проводят проверки выполнения коллективного договора.

Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют стороны его подписавшие.

Приложение 1

к коллективному договору
ГБПОУ СК «СККИ»
на период с 03 апреля 2024 года
по 02 апреля 2027 года

СОСТАВ КОМИССИИ

по регулированию социально-трудовых отношений в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств»


- | | | |
|-----|-----------------------------------|---|
| 1. | Горбачева Татьяна Владимировна | директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств» (далее – колледж) |
| 2. | Власова Елена Александровна | начальник от дела кадров колледжа |
| 3. | Дегтева Лариса Николаевна | преподаватель колледжа |
| 4. | Ионов Роман Давлетович | ведущий юрист колледжа |
| 5. | Каральник Александр Моисеевич | заместитель директора колледжа по АХЧ |
| 6. | Козлова Татьяна Александровна | главный бухгалтер колледжа |
| 7. | Новикова Ольга Михайловна | председатель профкома колледжа |
| 8. | Рогова Светлана Владимировна | заместитель директора колледжа по учебной работе |
| 9. | Руднев Александр Юрьевич | преподаватель колледжа |
| 10. | Самарджиди Татьяна Константиновна | преподаватель колледжа |
| 11. | Шаповалова Роза Робертовна | преподаватель колледжа |
| 12. | Щербин Олег Николаевич | преподаватель колледжа |

Приложение 2

к коллективному договору
ГБПОУ СК «СККИ»
на период с 03 апреля 2024 года
по 02 апреля 2027 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Ставропольского края «Ставро-
польский краевой колледж искус-
ств»

 О.М.Новикова
2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюд-
жетного профессионального обра-
зовательного учреждения Ставро-
польского края «Ставропольский
краевой колледж искусств»

 Т.В.Горбачева
2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный исполнитель, соисполнители:	Стои- мость работ
1. Организационные мероприятия				
1.	Обеспечение сбора, обобщения, ана- лиза статистических данных по охране труда, несчастных случаев на производстве.	Ежегодно 1 квартал	Руководитель Специалист по охране труда	-
2.	Проведение ежегодного анализа со- стояния условий и охраны труда, производственного травматизма.	Ежегодно, поквартально	Руководитель Специалист по охране труда	-
3.	Создание комиссии по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ.	по мере необ- ходимости	Руководитель Специалист по охране труда	-
4.	Подготовка приказов и планов меро- приятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.	Ежегодно	Специалист по охране труда	-
5.	Подготовка и проведение мероприя- тий, посвященных Всемирному дню охраны труда/месячнику по охране труда.	Ежегодно Март-Апрель- Май	Специалист по охране труда	-
6.	Подготовка перечня профессий и ра- бот, при поступлении на которые ра-	Ежегодно, по мере необхо-	Руководитель, Специалист по	-

	ботник должен пройти предварительный медицинский осмотр.	димости	охране труда, сотрудники отдела кадров	
7.	Подготовка перечня контингента и поимённого списка лиц для проведения медицинских осмотров.	Ежегодно, по мере необходимости	Специалист по охране труда, сотрудники отдела кадров	-
8.	Разработка (пересмотр) перечней должностей и профессий работников для бесплатной выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств. Обеспечение соответствующими СИЗ сотрудников учреждения в соответствии с утвержденными нормами.	Ежегодно	Заведующий хозяйством Специалист по охране труда	30 т.р.- 180 т.р.
9.	Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	По мере необходимости	Руководитель Специалист по охране труда	-
10.	Обновление на сайте учреждения информации по охране труда.	По мере необходимости	Ответственный за сайт.	-
2. Обучение по охране труда				
11.	Проведение анализа прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда всех работников.	Ежегодно	Специалист по охране труда	-
12.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Организация обучения работников по применению СИЗ	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Специалист по охране труда	-
13.	Обучение и проверка знаний по пожарной безопасности	По мере необходимости	Ответственный по пожарной безопасности	-
14.	Проведение инструктажей по охране труда: - вводный инструктаж - первичный инструктаж на рабочем месте - повторный - целевой	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Комиссия по охране труда Специалист по охране труда Ответственные по отделам	-
15.	Разработка, утверждение, пересмотр и тиражирование инструкций по охране труда.	По мере необходимости	Специалист по охране труда	-
16.	Обучение сотрудников по разработанным программам по охране труда	Согласно графика, в течение текущего года	Специалист по охране труда, заведующие (ответственные) отделениями	от 1 т.р

3. Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия				
17.	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.	Один раз в пять лет, по мере необходимости	Руководитель Специалист по охране труда	от 1 т.р
18.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	Ежегодно, в течение всего периода	Руководитель Специалист по охране труда	от 15 т.р.
19.	Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.	Ежегодно, в течение всего периода	Специалист по охране труда, сотрудники отдела кадров	от 15 т.р.
20.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением, сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	Ежегодно, по мере необходимости	Специалист по охране труда, Заведующий хозяйством	15 т.р- 120 т.р
21.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	Ежегодно, по мере необходимости	Сотрудники отдела закупок, заведующий хозяйством, специалист по охране труда	15 т.р.- 80 т.р.
22.	Обеспечение режима труда и отдыха работников, установленного законодательством	Постоянно	Специалист по охране труда	-
23.	Периодические медицинские осмотры (обследования)	Ежегодно, по мере необходимости	Специалист по охране труда,	10 т.р.- 300 т.р.

Специалист по охране труда _____

У.А.Батруков