

УТВЕРЖДЕН
решением общего собрания
коллектива колледжа от
17.12.2025 № 68

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального казенного профессионального
образовательного учреждения
«Курский музыкальный колледж-интернат слепых»
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации

с 22.12.2025 по 21.12.2028

Карла Маркса ул., д.23, г. Курск, 305004.

тел./факс (471-2) 58-81-99. E-mail: kmkis@mail.ru

От работодателя:

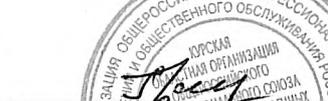
Директор федерального казенного
профессионального образовательного
учреждения «Курский музыкальный
колледж-интернат слепых» Министерства
труда и социальной защиты Российской
Федерации


М.Н. Коротких



От работников:

Председатель профсоюзного комитета
федерального казенного
профессионального образовательного
учреждения «Курский музыкальный
колледж-интернат слепых» Министерства
труда и социальной защиты Российской
Федерации


Н.И. Гранкина



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНИМАЕМОСТИ
НАЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
Вход № 1305
«22» декабря 2025г.

I. Общая часть.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем – федеральным казенным профессиональным образовательным учреждением «Курский музыкальный колледж-интернат слепых» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Колледж), в лице директора М.Н. Коротких, и Трудовым коллективом, в лице председателя профкома Н.И. Гранкиной.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Колледже и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на 2023 - 2026 годы (Москва, 10 октября 2023 г.), Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 декабря 2015 г. №1111н «Об утверждении Положения об оплате труда работников федеральных казенных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации».

Коллективный договор распространяется на всех работников Колледжа. Договор вступает в силу с 22.12.2025 и действует до 21.12.2028. В течение срока действия договора стороны могут вносить в него соответствующие изменения и дополнения при взаимном согласии. Коллективный договор заключен сроком на 3 календарных года.

1.2. Работодатель в лице директора и профсоюзная организация в

лице председателя профкома обязуются в конце или начале каждого календарного года осуществлять проверку выполнения коллективного договора и отчитываться на собрании о его выполнении и соблюдении.

Профсоюзный комитет имеет право, по мере необходимости, заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

Работодатель обязуется предоставлять профсоюзу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

1.3. Коллективный договор заключается с целью урегулирования и закрепления прав и обязанностей трудового коллектива в области труда, его оплаты, быта и культуры. Он распространяется на всех работников колледжа.

1.4. При реорганизации колледжа, изменении рода деятельности, Работодатель обязуется сохранить все льготы для работников, закрепленные данным договором.

1.5 Работодатель и профком будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения.

1.6 При ущемлении Работодателем прав и интересов работников, предусмотренных коллективным договором, профком вправе требовать приостановки таких действий.

Если в установленные законодательством сроки конфликт не будет урегулирован, профком, работники образовательного учреждения могут, в соответствии с трудовым законодательством, организовать предупредительные и другие забастовки, а также иные публичные мероприятия в соответствии с законодательством о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях. При условии выполнения коллективного договора в течение срока его действия стороны воздерживаются от забастовок.

1.7. Работодатель обязуется размножить и довести текст коллективного договора до всех работников Колледжа и своевременно знакомить всех вновь поступивших на работу.

II. Обязанности сторон коллективного договора

2.1. Обязанности Работодателя

2.1.1. Работодатель обязуется:

- поддерживать нормальную работу Колледжа; правильно организовать труд работников Колледжа, использовать каждого работника по специальности, в соответствии с заключенным трудовым договором, закрепить за каждым определенное рабочее место, обеспечивать исправное состояние средств производства;
- приобретать оборудование, инструменты и другие вспомогательные средства для улучшения педагогического процесса;
- создавать условия для профессионального роста работников, увеличения их заработной платы и других доходов на принципах социальной справедливости, выделять средства (при наличии соответствующих бюджетных ассигнований) и осуществлять мероприятия, направленные на жилищное, бытовое, медицинское и культурное обслуживание работников и их семей.

2.2. Обязанности работников

2.2.1. Рабочие, служащие, педагогические работники обязуются:

- работать добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей, своевременно, точно и качественно выполнять свой объем работы;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране;
- содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и порядке, бережно относиться к имуществу колледжа.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени.

3.2. Продолжительность рабочего времени в колледже не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом, и не более 36 педагогических часов у педагогических работников.

3.3. Работодатель устанавливает для рабочих и служащих пятидневную рабочую неделю (понедельник-пятница) с 2-мя выходными днями (суббота-воскресенье). Если характер работы не позволяет введение пятидневки, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для педагогических работников (преподавателей, концертмейстеров) устанавливается шестидневная рабочая неделя.

3.4. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Перерыв не может быть менее 30 минут и более 2-х часов. Для руководителей, рабочих и служащих перерыв устанавливается с 12.00 до 13.00, педагогические работники могут использовать перерыв между занятиями для отдыха и питания. В Правилах внутреннего трудового распорядка работников, трудовом договоре, по согласованию сторон, могут быть установлено иное время перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня, не противоречащее законодательству.

3.5. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

3.6. График и табель выхода на работу составляется ответственными лицами за ведение табелей и утверждается ответственными руководителями.

3.7. Работодатель имеет право в установленном законом порядке привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего

времени, установленной для данного работника: 1) для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ); 2) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом работодателя в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

За ненормированный рабочий день устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 12 календарных дней.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения

катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.8. Всем работникам Колледжа предоставляются ежегодные

оплачиваемые отпуска.

3.9. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются:

рабочим – 28 календарных дней,

служащим – 28 календарных дней,

педагогическим работникам – 56 календарных дней,

медицинским работникам – 28 календарных дней.

За непрерывный стаж работы в учреждении за каждые пять лет + 1 ОПЛАЧИВАЕМЫЙ календарный день (только для работников (служащих, рабочих и медицинских работников), для которых Колледж является основным местом работы).

Женщинам с детьми до 14 лет предоставляется преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время.

Дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда устанавливаются на основании проведенной специальной оценки условий труда.

3.10. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и согласовывается с профкомом.

3.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

3.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. В случае заболевания работника во время нахождения в отпуске, дни болезни, подтвержденные официальным документом, в срок отпуска не засчитываются. Неиспользованные дни отдыха предоставляются по согласованию с Работодателем.

3.14. Работодатель не вправе отзываться работника из отпуска.

Отзыв работника из отпуска допускается в исключительных случаях только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.15 Краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ, в том числе в следующих случаях:

- а) рождение ребенка у работника - до 5 рабочих дней;
- б) бракосочетание работника – до 5 рабочих дней;
- в) бракосочетания детей работника – до 5 календарных дней;
- г) смерть лиц, состоящих с работником в прямом родстве - до 5 рабочих дней.
- д) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- е) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ж) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы,

таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

з) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

и) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

3.16. Преподавателям за 10 лет непрерывной работы предоставляется возможность получить годовой неоплачиваемый отпуск с сохранением места работы.

IV. Прием на работу. Порядок расторжения договора.

Повышение квалификации

4.1. Работодатель обязуется: осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией.

4.2. Заключать с работниками трудовой договор. Договор оформляется в письменном виде, как на неопределенный срок, так и на определенный, а также на время выполнения определенной работы.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

4.5. Работодатель предусматривает квотирование рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите (инвалидов).

4.6. Работодатель обязуется осуществлять расторжение договора с работниками на основе законодательства о труде.

4.7. Если трудовой договор расторгнут по причине ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения штатов, упразднения должности и невозможности перевода сотрудника на другую работу, соответствующую знаниям и опыту, Работодатель обязуется:

- а) информировать работника о расторжении трудового договора по инициативе работодателя не позднее, чем за 2 месяца;
- б) окончательный расчет, выходные пособия, трудовую книжку выдавать в день увольнения.

4.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять представителю работников (профсоюзному комитету) проекты приказов о сокращении численности (штата), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата ФКПОУ «КМКИС» Минтруда России имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ.

4.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ФКПОУ «КМКИС» Минтруда России либо сокращением численности (штата) работников ФКПОУ «КМКИС» Минтруда России, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.12. Увольнение работников за совершение ими поступков, несовместимых с дальнейшей работой в Колледже, осуществляться с согласия профсоюзного органа, за исключением положений ТК РФ, по которым такого согласия не требуется.

4.13. Работодатель обязан выплачивать при увольнении работника компенсацию за неиспользованные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Сумма определяется как разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии с частями 1-3 ст. 153 ТК РФ и фактически произведенной оплатой работы.

4.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником

военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных п. 4.13.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

4.15. Работодатель обязуется организовывать повышение квалификации и переподготовку работников Колледжа.

4.16. При направлении на курсы по повышению квалификации учитываются выплаты, установленные законодательством.

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудового договора сотрудников с работодателем, подготовкой и переподготовкой кадров, а также повышения квалификации сотрудников.

б) оказывать практическую помощь в проведении аттестации, в случае необходимости, отстаивать права работников на труд.

V. Оплата труда

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.2. Оплату труда работникам производить в строгом соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда (далее – Положение об оплате труда), утвержденным учредителем ФКПОУ «КМКИС» Минтруда России Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России).

Стимулирующие выплаты, премии, материальная помощь выплачиваются лишь при наличии бюджетных средств.

5.3. Премирование работников колледжа осуществляется в соответствии с законодательством, Положением об оплате труда и действующими в учреждении локальными актами.

Премирование направлено на достижение более высоких результатов, улучшение качественных показателей, добросовестное исполнение своих функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему

дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Материальная помощь оказывается штатным работникам, для которых Колледж является основным местом работы, при наличии бюджетных средств, при нагрузке до 0,5 ставки (включительно) – 50%, выше 0,5 ставки – 100% от суммы материальной помощи в случаях:

- длительной болезни от 2-х недель и более – от 2000 рублей;
- смерти родственников I степени родства – от 2000 рублей.
- при рождении ребёнка – от 4000 рублей.
- при иных трудных жизненных обстоятельствах – от 1000 рублей в соответствии с решением Работодателя.

Решение о выплате материальной помощи выносится Работодателем на основании личного заявления работника.

5.4. Заработная плата работнику Колледжа выплачивается за выполнение им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором в соответствии с законодательством и Положением об оплате труда.

5.5. Заработная плата выплачивается Работникам Колледжа в установленные дни выплаты: двадцатого числа – за первую половину текущего месяца, за вторую половину месяца – пятого числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Стимулирующие выплаты, доплаты:

Стимулирующие выплаты (премия, надбавка за выслугу лет, надбавка за квалификационную категорию, другие доплаты, предусмотренные

законодательством и локальными актами) устанавливаются в соответствии с законодательством и Положением об оплате труда, утвержденным Минтрудом России, действующем в учреждении.

Стимулирующие выплаты, доплаты выплачиваются только при наличии соответствующего бюджетного финансирования.

5.7. Работодатель обязуется возмещать расходы по приобретению проездных билетов на городской транспорт г. Курска работникам, трудовая деятельность которых связана с поездками в другие организации.

Список вышеуказанных должностей утверждается приказом директора колледжа ежегодно. В случае необходимости Работодатель может вносить изменения в этот список.

5.8. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов:

Повышение ставок заработной платы и должностных окладов устанавливается в соответствии с законодательством и Положением об оплате труда, действующем в учреждении.

5.9. Установление размеров должностных окладов (ставок) работникам Колледжа производится в соответствии с законодательством и Положением об оплате труда, действующим в учреждении.

5.10. Компенсационные выплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

- за работу в ночное время (размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующем порядке: не менее чем в двойном размере исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, утвержденным Минтрудом России. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха за работу в выходные и праздничные дни по желанию работника может быть использован в течение 1 года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период;

- за сверхурочную работу (сверхурочная работа оплачивается в следующем порядке: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, утвержденным Минтрудом России;

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство;

- за время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Компенсационные выплаты за работу во вредных, опасных или особых условиях труда устанавливаются в соответствии с законодательством и Положением об оплате труда, действующем в учреждении, на основании результатов проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

VI. Условия быта. Медицинское обслуживание

6.1. Работодатель обязуется предоставить право всем работникам, в

случае необходимости, пользоваться медпунктом колледжа.

6.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем данного пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.3. Стороны договорились, что исходя из необходимости повышения качества жизни работников, их социальной защиты, плату за проживание в общежитии для работников установить в размере 50%. Вселение в общежитие производится Работодателем на основании личного заявления, при условии наличия свободных мест.

6.4. Профком, при необходимости, формирует список очередников на предоставление общежития (койко-места или комнаты) из числа штатных работников. Список очередников утверждается Советом колледжа.

VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1 Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель признает профсоюзную организацию представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников колледжа.

7.3. Стороны договорились, что председатель профкома Колледжа участвует в заседаниях выборных органов управления колледжа.

7.4. Профсоюзный комитет в соответствии с законодательством осуществляет контроль и надзор за соблюдением Работодателем законодательства о труде и коллективного договора, выявляет нарушения и защищает законные интересы трудящихся.

7.5. Работодатель предоставляет профсоюзной организации по ее запросу необходимую документацию.

7.6. Члены профкома не подлежат дисциплинарным взысканиям без согласия профсоюзного комитета.

7.7. Работодатель обязуется вводить председателя профкома в состав совета колледжа.

7.8. Работодатель и уполномоченные им лица за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.9. Размер членских профсоюзных взносов устанавливается в соответствии со ст. 377 ТК РФ, ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности» в размере 1 % от заработной платы работников. Удержание членских профсоюзных взносов производится через бухгалтерию ежемесячно согласно поданным заявлениям.

VIII. Охрана труда

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на

работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

8.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

8.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать 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);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

8.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

Директор ФКПОУ «КМКИС»
Минтруда России



[Signature]

М.Н. Коротких

Председатель профкома



[Signature]

Н.И. Гранкина

Пронумеровано, проллито
и скреплено печатью
12 (Двенадцать)
листов

Директор

[Signature]

М.Н. Коротких

Председатель профкома

[Signature]

Н.И. Гранкина



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
НАСЛЕДИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Регистрационный № 1305
22 декабря 2016
Иванов А.А.



Документ получен 27.02.2016 из Управления
социально-трудовых отношений и охраны труда
Министерства экономического развития, занятости
наследия и трудовых отношений Курской области



Специалист по кадрам *[Signature]* Т.А. Писовасева