

от «РАБОТАДАТЕЛЯ»

Директор колледжа

должность

НчПОУ «Туапсинский финансово-
юридический колледж»

наименование организации или индивидуального
предпринимателя

[подпись]

подпись

Несват Л.Н.

ФИО

«1» сентября 2022 г.

М.П.

от «РАБОТНИКОВ»

представительный орган

(представитель) работников

[подпись] Ханжков О.В.

подпись

ФИО

«1» сентября 2022 г.

М.П. (при наличии)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НчПОУ «Туапсинский финансово-юридический колледж»

наименование организации

на период с «01» сентября 2022 г.

до «01» сентября 2025 г.

Коллективный договор принят на общем
собрании работников организации

Протокол от «1» сентября 2022 г. № 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в

НчПОУ «Туапсинский финансово-юридический колледж»

наименование организации или Ф.И.О. индивидуального предпринимателя

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", с учетом Краснодарского краевого трехстороннего соглашения, территориального трехстороннего соглашения между администрацией МО Туапсинский район, Туапсинским территориальным координационным Советом профессиональных союзов и объединением работодателей МО Туапсинский район.

1.3. Предметом договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

"Работодатель" в лице директора

Несват Людмилы Николаевны

Ф.И.О. руководителя организации или индивидуального предпринимателя

"Работники" в лице Представительного органа (представителя) работников

Малеева Олега Семеновича

*Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации
или иного представителя, избранного работниками*

именуемого далее Представительный орган работников

"Профком" или наименование представительного органа работников (указать).

1.6. Договор распространяется на всех работников.

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать согласованных решений.

1.8. Работодатель обязуется учитывать мнение (*представительного органа работников*) при принятии локальных нормативных актов в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

1.9. В период действия коллективного договора в случае его выполнения *представительный орган работников* не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течении 3-х лет.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное положение работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих. Создавать условия для роста производительности труда, проводить работу по модернизации и реконструкции производства, обеспечивающего его эффективность.

2.1.2. Обеспечивать сохранение и создание новых рабочих мест, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.3. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.1.4. Представлять представительному органу работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.5. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.6. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах:

- учета мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;
- проведения представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участия в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

- 2.1.7. Представлять представительному органу работников разработанные инструкции по охране труда для изложения в письменном виде мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ).

- **2.2. Представительный орган работников обязуется:**

- 2.2.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:
 - - рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
 - - получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
 - - обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
 - - обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
 - - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
 - - льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
 - - отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).
- 2.2.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).
- 2.2.3. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда. Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ,
- 2.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):
 - управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
 - локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с представительным органом работников.
- 2.2.5. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

- 2.2.6. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.
- 2.2.7. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).
- 2.2.8. Выразить мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
- 2.2.9. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.
- 2.2.10. Выразить в письменном виде мотивированное мнение при разработке и утверждении работодателем инструкций по охране труда (ст. 372 ТК РФ).
- 2.2.11. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.3.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.3.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.4. Представительный орган работников имеет право:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.4.3. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.4.4. Оказывать юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений, а также финансовую и другие виды практической помощи работникам.

III. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением (*если такое соглашение заключено*), коллективным договором.

3.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора, соглашения и заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

3.5. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием представительного органа работников.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель сообщает об этом Профкому представительному органу работников заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

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

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- **имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;**
- **одному из двух или более членов одной семьи.**

3.9. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

3.10. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, штата работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением

среднего заработка

среднего заработка; тарифной ставки (оклада); иное (указать)

3.11. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.12. При смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3.14. Работодатель обязуется предоставлять гарантии работникам при совмещении работы с обучением (ст. 173-177 ТК РФ) при получении профессионального образования начального, среднего или высшего уровня, а так же при обучении в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

3.15. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет).

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда.

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

В случае снижения уровня прожиточного минимума для трудоспособного населения уменьшение размера минимальной заработной платы в организации не производится.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.5. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.6. Работодатель обязуется сохранять работникам уровня реального содержания заработной платы

соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае:

4.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). **По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может составлять более 20% от начисленной месячной заработной платы.**

4.8. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца. Место выплаты - бухгалтерия колледжа.

Работник вправе выбрать кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

4.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

4.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.16. Размер оплаты за работу в ночное время 20% от оклада за каждый час работы в ночное время.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

5.1. За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

5.2. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

5.3. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

5.4. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Вид расходов, связанных со служебной командировкой	<i>В пределах РФ и стран СНГ, руб.</i>	<i>Другие страны за пределами СНГ, евро</i>
Проезд	<i>полностью</i>	<i>полностью</i>
Найм жилого помещения	<i>до 4500</i>	<i>до 9000</i>
Суточные, за сутки	<i>до 700</i>	<i>до 2500</i>
Иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (указать)	<i>до 3000</i>	<i>до 5000</i>

5.6. Работодатель:

5.6.1. Предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

- в связи с рождением ребенка в размере 10000 тыс. рублей соответственно;

- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, в размере 4000 тыс. рублей;

- в связи с длительной болезнью работника в размере 5000 тыс. рублей;

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена), а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 20000 тыс. рублей,

- в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций в размере среднемесячного заработка;

5.6.2. Работодатель и представительный орган работников совместно организуют культурно-массовые мероприятия для работников и их детей: празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества и профессиональных праздников.

5.6.3. Выделяет средства на культурно-массовые мероприятия: проведение празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества, Дня матери, профессиональных праздников, для работников и их детей.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. В организации из представителей работодателя и представителей работников создается на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда для совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных

заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок.

Работники:

6.2. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Соглашением по охране труда требования в области охраны труда.

Работодатель:

6.3. В соответствии с действующим законодательством и Соглашением по охране труда (приложение №1) обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

6.3.1 Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее (0,2) % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ)..

6.3.2 Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

6.3.3 Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда (ранее - аттестации рабочих мест по условиям труда) в организации.

6.3.4 Для всех поступающих на работу лиц, а также переведенных на другую работу работникам организации, проводит обучение и инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;

6.3.5 Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.3.6 Ежемесячно проводит во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.3.7 Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.8 Оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.3.9 Обеспечивает наличие в каждом подразделении укомплектованных медикаментами аптек первой помощи, необходимых приспособлений и медицинских средств для оказания неотложной помощи пострадавшим на

производстве.

6.3.10 Проводит за счет организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ). Обеспечивает контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

6.3.11 Обеспечивает за счет собственных средств:

- приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

6.3.12 Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда.

6.3.13 Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

6.3.14 Проводит мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе согласно п. 32. приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (изменения согласно [приказу](#) Минтруда России от 16 июня 2014г. № 375н).

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

7.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию. Стороны не реже чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

7.3. Представительный орган работников содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

7.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

7.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в орган, уполномоченный по труду, для проведения уведомительной регистрации.

7.6. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Ежегодное соглашение

по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
НчПОУ «Туапсинский финансово-юридический колледж» на 2022 г.

(наименование организации, учреждения или организации)

№ п/п	Содержание мероприятия (работы)	Единица учета	Количество	Стоимость работы, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В том числе женщин
1								
2	Медосмотры работников	чел.	По графику	Согласно заключенному договору	Август 2023г.	Работодатель	10	6
3	Разработка, издание и размножение инструкций по охране труда	шт.	3	-	2022г.	Работодатель	10	6
4	Обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ работников	чел.	6	6,0	2022г.	Работодатель	6	2
5	Обучение лиц, ответственных по ОТ	чел.	1	2,5	2022г.	Работодатель	10	6
6	Специальная оценка условий труда	раб. место	2	5,0	2022г.	Работодатель	4	1
7	Проведение инструктажей по ОТ	ед.	По мере необходимости	-	2022г.	Ответственный по ОТ	10	6

Работодатель

Л.Н. Несват

М.П.

Представитель коллектива

УТВЕРЖДЕНО
решением общего собрания работников
« 1 » 10 20__ г. протокол № 1

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОМ ОРГАНЕ РАБОТНИКОВ
НчПОУ «Туапсинский финансово-юридический колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок деятельности представительного органа работников.

Целью создания представительного органа работников являются:

- представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов коллектива во взаимоотношениях с работодателем при ведении коллективных переговоров по разработке коллективного договора, заключению и изменению коллективного договора, осуществлении контроля за выполнением коллективного договора, а также при реализации права на участие в управлении организацией и разрешении трудовых споров;
- обеспечение информирования членов коллектива о мерах, принимаемых представительным органом по реализации коллективного договора.

1.2. Представительный орган состоит из 1 человека, избранного на срок действия договора (три года).

1.3. В своей деятельности представительный орган руководствуется действующим законодательством РФ и Краснодарского края, локальными нормативными актами организации, настоящим Положением.

1.4. Организационно-правовая форма представительного органа: орган общественной самодеятельности.

1.5. Местонахождение представительного органа: Краснодарский край, г. Туапсе, ул. Полетаева, 5.

2. Организация работы представительного органа

2.1. Делопроизводство в представительном органе осуществляется на основе номенклатуры дел, утверждаемой представительным органом.

Представительный орган организует учет и сохранность принимаемых им документов в течение отчетного периода (не менее 3 лет), а также

передачу их на хранение в государственный архив при реорганизации или ликвидации представительного органа.

3. Права представительного органа работников

Представительный орган работников имеет право:

- выражать, представлять и защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы членов коллектива в отношениях с работодателем, а также в органах местного самоуправления;
- созывать и организовывать проведение общего собрания трудового коллектива;
- совместно с работодателем на равноправной основе образовывать комиссию для ведения коллективных переговоров, при необходимости – примирительную комиссию для урегулирования разногласий в ходе переговоров;
- вести сбор предложений работников по проекту коллективного договора, доводить разработанный проект до работников, организовывать его обсуждение;
- подписывать коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;
- получать от работодателя информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля за выполнением коллективного договора;
- обращаться в судебные органы с исковыми заявлениями в защиту трудовых прав членов коллектива по их просьбе или по собственной инициативе.

4. Обязанности представительного органа

Представительный орган работников обязан:

- обеспечивать выполнение мероприятий коллективного договора со стороны работников;
- способствовать выполнению условий отраслевого и территориального соглашений путем включения обязательств в коллективный договор;
- проводить по взаимной договоренности с работодателем совместные заседания для обслуживания актуальных для жизни трудового коллектива вопросов, в т.ч. о выполнении обязательств по коллективному договору;

— обращаться для защиты интересов работников в органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;

— систематически информировать членов коллектива о своей работе.

5. Реорганизация, прекращение деятельности и ликвидация представительного органа

Представительный орган работников может быть реорганизован или ликвидирован по решению собрания работников организации, а также при ликвидации организации в соответствии с законодательством.

Директор



Л.Н. Несват

М.П.

Представительный орган работников

