

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ «КОГАЛЫМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

на 2021 - 2024 годы

От работодателя:

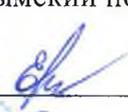
Директор БУ «Когалымский
политехнический колледж»


И.Г. Енева
« 03 » 2021г.
М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
БУ «Когалымский политехнический колледж»


Е.А. Ерёмина
« 03 » 2021г.
М.П.



Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано

В управлении профессиональной
инспекции г. Когалым
(наименование органа по труду)

регистрационный № 183-484
« 03 » июля 2021 г.


(Ф.И.О. подпись лица, осуществляющего регистрацию)



г. Когалым

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
5. Рабочее время и время отдыха.....	9
6. Оплата и нормирование труда	13
7. Гарантии и компенсации	14
8. Охрана труда и здоровья	16
9. Гарантии прав профсоюзной организации, членов профсоюза и работников, делегирующих полномочия профсоюзной организации.....	17
10. Обязательства профкома.....	19
11. Контроль за выполнением коллективного договора	20
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного отпуска.....	21
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Перечень работ с вредными условиями труда, при выполнении которых производится доплата (составлена на основании результатов.....	22
специальной оценки условий труда).....	22
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Соглашение администрации и профсоюзной организации БУ «Когалымский политехнический колледж» по охране труда.....	23
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи	26
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений	27

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем с одной стороны и работниками с другой стороны в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский политехнический колледж».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников БУ «Когалымский политехнический колледж» (далее — учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице *их представителя* – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

Работники доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работодателя, директора учреждения;
- на работников, являющихся членами Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателем;
- на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами Профсоюза, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1%;
- на иных работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.6. Коллективный договор признает исключительное право директора учреждения на:

- 1.6.1. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- 1.6.2. поощрение работников за добросовестный труд;
- 1.6.3. требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- 1.6.4. привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 1.6.5. принятие локальных нормативных актов;
- 1.6.6. требование обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора.

1.7. Коллективный договор признает право работника на:

- 1.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- 1.7.2. предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- 1.7.3. своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- 1.7.4. сокращенную для педагогических работников и женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, рабочую неделю не более 36 часов, в соответствии со ст. ст. 333, 320 ТК РФ;
- 1.7.5. удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

1.7.6. защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

1.7.7. обязательное социальное страхование.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

4) соглашение по охране труда;

5) перечень должностей учреждения с вредными и опасными условиями труда;

6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

1.9.1. учет мнения профкома;

1.9.2. проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.9.3. обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

1.9.4. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ;

1.9.5. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.9.6. участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.10. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанного проекта коллективного договора до каждого работника, предоставлять для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

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

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

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.20. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.21. Профком один раз в год отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых БУ «Когалымский политехнический колледж» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

А) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

Б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

В) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

Г) восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

В указанных в подпункте "Б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 18 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

– для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю (Постановление Мин. труда № 41 от 30.06.2003г.).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. При направлении 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 (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата 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, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при наличии государственной аккредитации образовательного учреждения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса производить с согласия профсоюзного комитета учреждения.

4.1.2 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- педагогические работники – не более, чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии по старости;

- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных организациях;

- работники, являющиеся членами профсоюзных органов (как освобожденные, так и не освобожденные от основной работы), в период исполнения ими указанных полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

Право на оставление на работе осуществляется с учетом мнения профкома путем суммирования вышеперечисленных оснований.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а именно 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, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 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 Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

– отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется действующими Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и состоит из 5-дневной (для работников, не связанных с образовательным процессом) и 6-дневной рабочей недели (для педагогических работников).

При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье. При 6-дневной – один выходной день – воскресенье.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения, для работников (женщин), не связанных с образовательным процессом, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. ст. 320, 333 ТК РФ).

5.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по согласованию с самим работником.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени педагогов с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (из расчета на 1 ставку педагогической нагрузки).

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей,

предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности (участие в работе комиссий, заседаний коллегиальных органов: конференция, педагогический совет, методический совет, совещание и другие), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.7. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.1.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

– с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ (*приложение № 1*), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, без сокращения продолжительности очередного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней ст. 128 ТК РФ;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 дней ст. 128 ТК РФ;
- на похороны близких родственников – до 5 дней ст. 128 ТК РФ;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях, определяемых учредителем и в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644».

5.2.4. Предоставлять по личному заявлению работников – членов профсоюза, и работников, делегирующих полномочия профсоюзу, при предоставлении соответствующих документов, дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка (отцу) – 1 день (заявление, копия свидетельства о рождении);
- регистрация брака самого работника – 3 дня (заявление, копия свидетельства о заключении брака);
- регистрация брака детей работника – 1 день (заявление, копия свидетельства о заключении брака детей);
- смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители, кровные братья и сестры) – 3 дня (заявление, копия свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих родственные связи);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в 1 класс – 1 день (заявление, справка с места учёбы);
- проводы в армию сына (отцу, матери) – 1 день (заявление, справка с военного комиссариата);
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней (заявление);
- работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы – 3 дня (заявление).

Указанные отпуска предоставляются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии экономии фонда заработной платы по ст. 211. Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, должно быть подано Работником не позднее, чем за 14 дней до даты предоставления отпуска. В случае неиспользования дополнительных отпусков с сохранением заработной платы в указанное конкретное время, дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками».

5.2.5. производить оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети);

5.2.6. оказывать работнику материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

5.2.7. оказывать материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

5.2.8. Работодатель осуществляет выплату в размере 10 000 рублей работникам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа.

Указанная выплата производится при наличии и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в течение двух месяцев с момента исполнения.

5.3. Учреждение за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии экономии фонда заработной платы по ст. 211 вправе выплачивать материальную помощь работникам – членам профсоюза, и работникам, делегирующим полномочия профсоюзу, в размере до 10 000 (Десять тысяч) рублей 00 копеек в случае:

5.3.1. при рождении ребенка;

5.3.2. при болезни и на лечение самого работника (в случае проведения хирургических операций по жизненно важным показаниям; на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования; в случае стационарного и амбулаторного лечения, курс лечения занимает 21 и более дней). Работник имеет право на получение материальной помощи по основаниям, предусмотренным п. 5.3.2., не более одного раза в год».

5.4. Порядок предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации, предусмотренные разделом 5, предоставляются работнику только по месту основной работы. Для получения материальной помощи или единовременного вознаграждения на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника), пенсионера с указанием причин для выплаты материальной помощи или единовременного вознаграждения и приложением документов, подтверждающих право на ее получение:

5.4.1. при оплате проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), необходимо предоставить копию свидетельства о смерти, копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т.д.), проездные документы, оформленные на имя заявителя.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

– оплату стоимости проезда на похороны – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных материалов (топливного сбора), иных сборов), но не выше стоимости проезда: железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности; водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; воздушным транспортом – в салоне экономического класса; автомобильным транспортом – в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии – в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

– оплату стоимости проезда транспортом общего пользования (кроме такси), а также оплату стоимости проезда личным транспортом (под личным транспортом работника понимаются принадлежащие на праве собственности ему или членам его семьи (супруге, детям, родителям) транспортные средства, отнесенные к категориям «А» и «В» в соответствии с федеральным законодательством), при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

– в случае проезда на похороны работником за пределы Российской Федерации, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных в официальном толковании отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», утвержденное постановлением Думы ХМАО-Югры от 01.03.2010 № 4676.

5.4.2. при выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника необходимо представить копию свидетельства о смерти. В таких случаях выдача материальной помощи производится:

– работнику (в случае смерти близких родственников);
– близким родственникам работника (в случае смерти самого работника – при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т.д.);

5.4.3. при рождении ребенка копию свидетельства о рождении;

5.4.4. при болезни и на лечение самого работника необходимо предоставить справку или копию направления от врача, договор на лечение, документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств), именные рецепты, при необходимости справки соответствующих учреждений, организаций, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям».

5.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Время перемен между уроками является рабочим временем педагогических работников, в период которых педагогические работники могут привлекаться к дежурству.

5.6. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения.

6.2. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца (аванс), 7 число месяца следующего за расчетным (окончательный расчет за прошедший месяц).

6.3. Оплата труда работников БУ «Когалымский политехнический колледж» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6.4. Изменение (повышение) должностных окладов педагогического состава и специалистов, а также изменения разрядов рабочего состава производится:

6.4.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

6.4.2. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.4.3. при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

6.4.4. при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

6.4.5. при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине органов власти, заработную плату в полном размере.

6.5.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.7. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

– для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

– для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

– для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

– при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, пункта 3 и пункте 4 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

– счетной ошибки;

– если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

– если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

6.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума, установленного нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6.9. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы работникам с ненормированным рабочим днем согласно (приложения № 1) и вредными условиями труда согласно (приложению № 4).

6.10. Предоставлять отпуска по письменному заявлению работника без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по согласованию между работником и работодателем и в соответствии с ТК РФ.

6.11. По согласованию с Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры осуществляется единовременное премирование работающих работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

6.12. Педагогическим работникам, а также специалистам обеспечивающим учебный процесс имеющим квалификационную категорию, устанавливать условия оплаты труда с учетом имеющейся категории при совмещении должности или переводе на должность с выполнением работы совпадающей по профилю.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам учреждения, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25

произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

В связи с изменением системы оплаты труда на основании приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», и отсутствием расчетной величины «базовый оклад», ввиду правовой коллизии, до внесения изменений в статью 12 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 1 июля 2013 года №68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», для исчисления единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию применяется размер базового оклада - 4482 рубля, установленного ранее действующим приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 16 января 2014 года № 1-нп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

7.5. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

7.6. Производит оплату проезда в другие регионы и обратно для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения ВКК, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания при предоставлении работником проездных документов.

Гарантии распространяются также на детей работников организаций, финансируемых из бюджета автономного округа, в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет (ст. 323 ТК РФ).

7.7. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

7.8. Работники учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе, личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

7.9. Производит единовременную выплату молодым специалистам в размере двух

должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию - дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет - в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

7.10. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (*приложение № 3*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия средства по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

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

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.7. Работники учреждения обеспечиваются в соответствии с условиями труда бесплатно, согласно перечня профессий, спецодеждой, спецобувью, мылом и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 5, 6).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Обеспечить гарантии и льготы работникам, на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (*Приложение № 2, № 4*).

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.17. Администрация гарантирует расходы на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работодатель обязан в соответствии с медицинским заключением о признаках профзаболевания, общего ухудшения состояния здоровья работника, перевести его на другую работу.

8.21. Создать условия для работы уполномоченных (доверительных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий по охране труда), обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от основной работы на 2 часа в неделю в рабочее время с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей. За фактическое отработанное время по выполнению работ уполномоченным по охране труда предоставлять 3 дня дополнительного отпуска.

8.22. Работодатель оказывает содействие для работы технического инспектора труда профсоюза как при расследовании несчастных случаев на производстве, так и при вводе в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения, знакомит с необходимой для этого документацией.

9. Гарантии прав профсоюзной организации, членов профсоюза и работников, делегирующих полномочия профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обязуется:

9.6.1. Ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы на основании письменных заявлений членов профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, делегирующих полномочия профсоюзной организации в размере 1% от их заработка. Членские профсоюзные взносы взимаются со всех видов начисленных работнику сумм, в том числе и начисленных из стимулирующей части фонда оплаты труда, составляющих месячную заработную плату работника – члена профсоюза.

9.6.2. Производить отчисления на счет профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда ежемесячно.

9.6.3. Производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 5 % от должностного оклада за социально-значимую работу (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

За участие в профсоюзных социально-значимых мероприятиях, проводимых в выходные дни, работодатель предоставляет дополнительный выходной день по согласованию с работником.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии пунктом 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, затрагивающих трудовые, социальные права работников.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Педагогическим работникам из числа членов профсоюза в период зимних каникул предоставлять 1 (один) день для самообразования.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

9.12.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

9.12.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

9.12.3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

9.12.4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

9.12.5. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.12.6. установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

9.12.7. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

9.12.8. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.12.9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

9.12.10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- 9.12.11. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - 9.12.12. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - 9.12.13. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - 9.12.14. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - 9.12.15. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - 9.12.16. формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).
- 9.13. В целях содействия развитию социального партнерства работникам, в том числе, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, при установлении системы оплаты труда устанавливать дополнительные критерии оценки эффективности деятельности за выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации, в том числе в управлении образовательной организацией.
- 9.14. Члены первичной профсоюзной организации учреждения имеют право на получение материальной помощи согласно Положению о порядке оказания материальной помощи членам городской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-страховым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае соответствующего решения комиссий профкома.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении (организация Дня Здоровья, творческих и профессиональных конкурсов).

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность отпуска	Основание
1.	Социальные педагоги, имеющие высшее образование	3	<p>ст.101 ТК РФ</p> <p>Ненормированный день в связи с выявлением семей и работа с семьями, где родители ненадлежащим образом относятся к выполнению родительских обязанностей, проведением обследований жилищно-бытовых условий студентов в нерабочее время (вечернее время, выходные) в целях социальной защиты несовершеннолетних.</p>
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	3	<p>ст. 101 ТК РФ</p> <p>Вызов в выходные дни в связи с аварийными ситуациями (порыв труб, отопления, засорения канализации, отключение водоснабжения, электроэнергии и пожарной сигнализации).</p>

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ с вредными условиями труда, при выполнении которых
производится доплата (составлена на основании результатов
специальной оценки условий труда)**

№ п/п	Профессия	Размер доплат в % к ставке
1.	Повар (параметры микроклимата, тяжесть трудового процесса)	4 %
2.	Кухонный рабочий (параметры микроклимата, тяжесть трудового процесса)	4 %

СОГЛАШЕНИЕ**администрации и профсоюзной организации****БУ «Когалымский политехнический колледж» по охране труда**

Администрация и профсоюзный комитет БУ «Когалымский политехнический колледж» в лице директора Еневой Иоанны Георгиевой, действующая на основании Устава и профсоюзная организация БУ «Когалымский политехнический колледж» в лице председателя профкома Ерёминой Елены Анатольевны, действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация БУ «Когалымский политехнический колледж» со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2. Работники БУ «Когалымский политехнический колледж» со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и локальными актами учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Представлять работникам колледжа работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в соответствии с СанПин и ГОСТ.

3.3. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой помощи, моющими и чистящими средствами.

3.4. Обеспечить выплаты работникам за вредные условия труда, согласно результатов специальной оценки условий труда.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать горячее питание обучающимся учреждения.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем в соответствии с нормами СанПиН и ГОСТ, с последующим проведением испытаний и оформления Акта допуска к эксплуатации.

3.8. Обеспечивать регулярную влажную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха работников учреждения:

- организовывать питание для работников;
- организовать комнату для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

4.2. Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах ежедневное проветривание и влажную уборку согласно СанПиН.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением студентов при организации общественного полезного, производительного труда и проведении внеколледжных, культурно-массовых мероприятий с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Оказывать помощь администрации при расследовании несчастного случая свидетелями которого явились.

4.6. Оказывать первую помощь пострадавшим от несчастного случая свидетелями которого явились.

4.7. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

При невыполнении работниками колледжа своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация колледжа имеет право применять к работникам меры, предусмотренные законодательством РФ.

При не выполнении администрацией колледжа своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники колледжа имеют право обжаловать бездействие администрации в соответствии с действующим законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с вредными условиями труда для получения
дополнительного оплачиваемого отпуска

Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность отпуска	Основание
1	Повар	7 дней	Раздел VI, глава 21, статья 117 ТК РФ, постановление от 3 октября 1986г., № 387/22-78
2	Кухонный рабочий	7 дней	Раздел VI, глава 21, статья 117 ТК РФ, постановление от 3 октября 1986г., № 387/22-78

**НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
порядок и условия их выдачи**

(Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

№ п/п	Виды смывающих и обеззараживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие, моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, различными видами производственной пыли и т. д.	100 мл

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)	Основание
1	2	3	4	5
1	Лаборант (химии) занятый в химических и технологических лабораториях	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Перчатки с полимерным покрытием или перчатки точечным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Очки защитные. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующее	1 на 1г дежурный 12 пар на 1г до износа 12 пар на 1г до износа до износа	п.66 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н
2	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1г	п.30 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. №997н
3	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или комбинезон для защиты от токсических веществ и пыли из нетканых	1 на 1г 1 на 1г дежурный	п.170 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н

		материалов. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	6 пар на 1г 12 пар на 1г до износа	
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 на 1г 1 на 1г дежурный 6 пар на 1г 12 пар на 1г	п.171 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н
5	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений.	1 на 1г 1 на 1г	п.19 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н
6	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием	1 на 1г 1 на 1г 6 пар на 1г	п.49 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н
7	Повар, шеф-повар, мастер производственного обучения (кулинарии)	Колпак или косынка Куртка хлопчатобумажная Нарукавники Брюки или юбка хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный	4 на 2 г 4 на 2 г 4 на 2 г 4 на 2 г 2 на 1 г	п. 12 приложение № 2 приказ Министерства Здравоохранения СССР от 29 января 1988 года № 65 о введении отраслевых норм бесплатной выдачи

		<p>Тапочки</p> <p>Полотенце для рук</p> <p>Полотенце для лица</p>	<p>1 на 6 мес</p> <p>Дежурное</p> <p>4 на 2 г</p>	<p>спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви</p>
8	Кухонный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>При работе в овощехранилищах дополнительно:</p> <p>Жилет утепленный</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>1 шт</p> <p>1 комплект</p> <p>до износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>по поясам</p>	<p>п. 148 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н</p>
9	Лаборант (кулинарии)	<p>Куртка белая хлопчатобумажная;</p> <p>Брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная для женщин);</p> <p>Фартук белый;</p> <p>хлопчатобумажный</p> <p>Колпак хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная;</p> <p>Рукавицы хлопчатобумажные</p> <p>Полотенце</p> <p>Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве</p>	<p>1 на 4м</p> <p>1 пара на 6м</p>	<p>п. 1.6 ИНСТРУКЦИИ N 23 ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ ПОВАРА "ТОИ Р-95120-(001-033)-95. Типовые инструкции по охране труда для работников предприятий торговли и общественного питания"</p>
10	Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных</p>	<p>1 на 1г</p>	<p>п. 148 Приложение к Приказу</p>

		загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Щиток защитный лицевой или Очки защитные. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	1 пара на 1г 1 пара на 1г 12 пар на 1г 12 пар на 1г до износа до износа до износа	Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. №997н
11	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Щиток защитный лицевой или очки защитные. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 на 1г. 1 пара 1г 12 пар на 1г 4 пары до износа до износа до износа	п.135 Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2014г. №997н
12	Водитель	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Брюки на утепляющей прокладке; Валенки с резиновым низом	дежурный дежурный 6 пар на год 1 на 2,5г.	п.2 Приложения №1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009 №357н

		или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском; Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами; Полушубок; Шапка - ушанка; Рукавицы меховые	1 пара на 2г. 1 пара на 2г. 1 на 5 лет 1 на 3г. 1 пара на 2г.	
13	Мастер производственного обучения (вождению)	Комбинезон хлопчатобумажный. Перчатки кирзовые комбинированные. Зимой в особом, IV и III поясах дополнительно: куртка на утепляющей прокладке. Брюки на утепляющей прокладке Валенки	1 на 1г 2 пары на 1г по поясам по поясам по поясам	п.3 Приложение №18 к постановлению Минтруда РФ от 25 декабря 1997г. № 66
14	Мастер производственного обучения	Комбинезон хлопчатобумажный Перчатки кирзовые комбинированные	1 на 1г 2 пары на 1г	п.2 Приложение №18 к постановлению Минтруда РФ от 25 декабря 1997г. № 66